GUÍA METODOLÓGICA PARA LA **INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO**

Enfoques Diferenciales y Ciclo De Vida en la Administración Pública Departamental y Territorial

Universidad del Valle

Centro de Estudios de Género Mujer y Sociedad

INTENALCO

El Valle está en vos

Gobernación Valle del Cauca

DNP

Todos por un nuevo país

CRÉDITOS

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN - DNP
Luis Fernando Mejía Alzate, Director

GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA
Dilian Francisca Toro Torres. Gobernadora

Secretaria de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual
Luz Adriana Londoño.

INTENALCO, EDUCACIÓN SUPERIOR
Neyl Grisales Arana. Rector

UNIVERSIDAD DEL VALLE
Edgar Varela Barrios. Rector

INVESTIGACIÓN, TEXTOS Y REDACCIÓN
Katherine Eslava Rivera. Universidad del Valle
Consuelo Malatesta Morera. Universidad del Valle

DISEÑO GRÁFICO Y DIAGRAMACIÓN
Brian Codos Cobaleda Murillo

FOTOGRAFÍAS
Natalio Pinto
Consuelo Malatesta

www.univalle.edu.co
dirección.iep@correounivalle.edu.co
genero@correounivalle.edu.co

Publicación Digital
Cali – Valle del Cauca. 2017

CONTENIDO

PRESENTACIÓN
CAPITULO 1. CONSIDERACIONES GENERALES Y METODOLÓGICAS DE ESTA GUÍA
1.1.¿Para qué hemos diseñado esta guía?
1.2 ¿A quién está dirigida esta guía?
1.3 ¿Cómo está organizada esta Guía?

CAPITULO 2. REFERENTES CONCEPTUALES Y NORMATIVOS
2.1. Igualdad de Género y Equidad de Género
2.2. Situación de igualdad y equidad entre hombres y mujeres en Colombia
2.2.1. El contexto Colombiano frente a las violencias contra las mujeres
2.2.2. Las brechas de género en el contexto Departamental del Valle del Cauca
2.3. ¿Qué es y para que usar la Perspectiva de Género?
2.3.1. ¿Por qué es pertinente usar la Perspectiva de Género? Para planear con perspectiva de género es necesario
2.4. Enfoques de la Perspectiva de Género
2.4.1. Enfoque de Violencia Basada en Género - VBG
2.4.2. Enfoque de Interseccionalidad

CONTENIDO

2.4.3. Enfoques diferenciales
2.4.4 Enfoque Ciclo de Vida
2.5. Marco Normativo para hacer posible la transversalidad
2.6. Tendencias del Desarrollo una aproximación desde la Perspectiva de Género

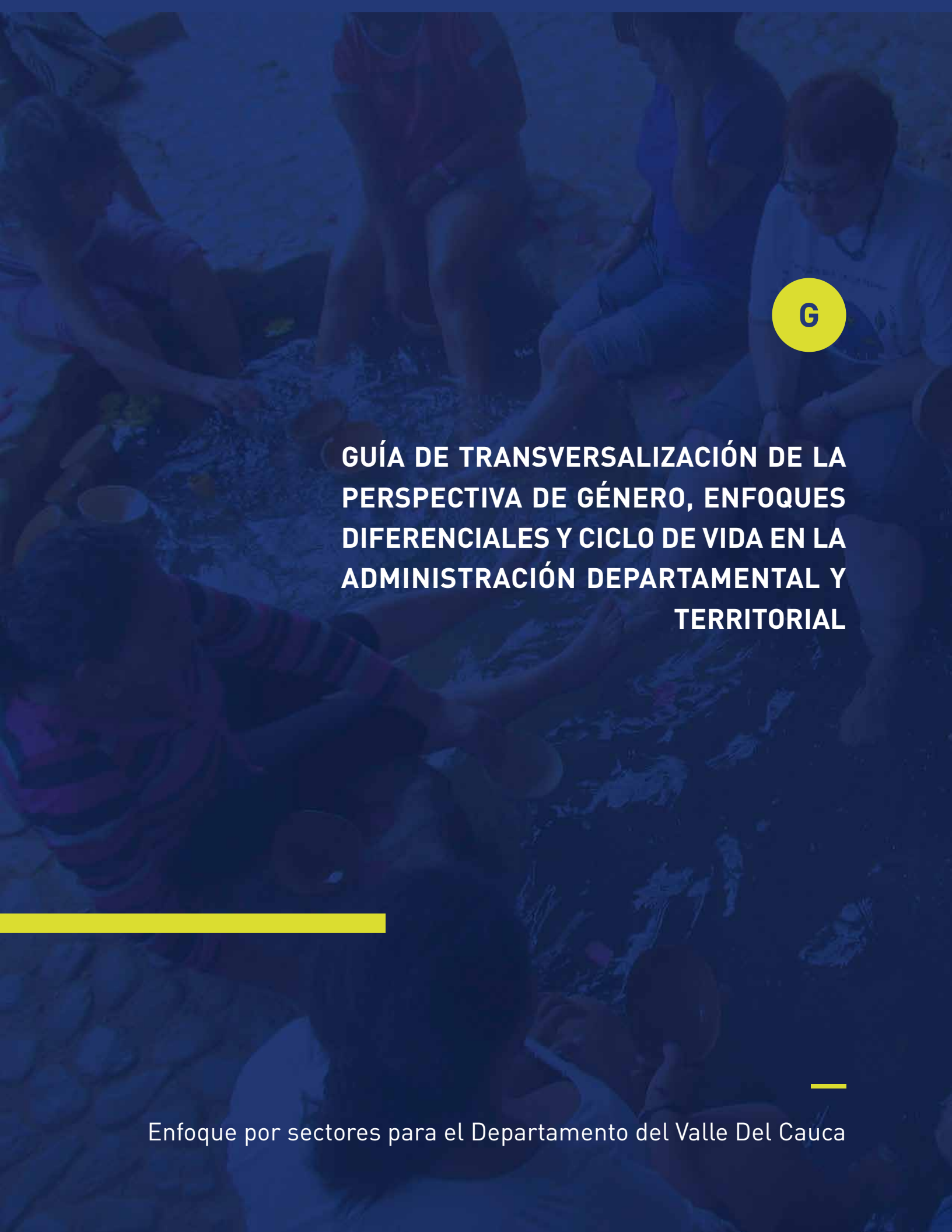
CAPITULO 3. LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO ESTRATEGIA DE GARANTÍA DE DERECHOS
3.1. ¿Por qué está obligado el Departamento a transversalizar la Perspectiva de Género y Equidad?
3.2 El Género en la Planeación del desarrollo Departamental
3.3. Instrumentos para la transversalización: La gestión pública departamental y la perspectiva de Género
3.4. La transformación de la cultura institucional para abordar la perspectiva de Género

CAPÍTULO 4. TRANSVERSALIZACIÓN EN LOS PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL
4.1. ¿Qué es la transversalización de la Perspectiva de Género y Equidad?
4.2. ¿Para qué transversalizar la Perspectiva de Género en los procesos de la Administración?
4.3. ¿Quiénes son los responsables de la transversalización?
4.4. Experiencias en transversalización
4.5. Momentos para avanzar en el Mainstreaming y la transversalización de Género, enfoques diferenciales y de ciclo de vida

CAPÍTULO 5. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DESDE LA METODOLOGÍA GENERAL AJUSTADA - MGA
5.1.Etapa 1. Identificación
5.2. Etapa 2. Formulación
5.3. Etapa 3. Ejecución
5.4. Etapa 4. Seguimiento y monitoreo
5.5. Etapa 5.Evaluacion

CAPÍTULO 6. RECOMENDACIONES PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN POR SECTORES
ANEXOS
6.1. Sector de seguridad y convivencia territorial
6.2. Sector de competitividad y desarrollo sustentable
6.3. Sector Social
6.4. Sector gestión y apoyo Transversal

Anexo No 1. Referentes Legislativos
BIBLIOGRAFÍA



G

GUÍA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, ENFOQUES DIFERENCIALES Y CICLO DE VIDA EN LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL Y TERRITORIAL

Enfoque por sectores para el Departamento del Valle Del Cauca

PRESENTACIÓN

Hoy día es más clara la necesidad de trabajar, en todos los campos de la gestión política y social, en el desmonte de los imaginarios, discursos y prácticas cotidianas que sustentan las desigualdades históricas entre hombres y mujeres, desigualdades aún muy vigentes y que se expresan, de manera diferencial, en todos los campos de interacción humana en las dimensiones públicas y privadas. Una desigualdad que no solo ha sido legitima, es decir aceptada socialmente, sino que también ha sido, en diferentes épocas y sociedades, de carácter legal, ósea que ha estado determinada o sustentada de manera directa por leyes y decretos de congresos y gobiernos; una desigualdad que ha mantenido un orden social que ha relegado a las mujeres y las niñas, y en general a todo lo femenino o feminizado, a un lugar de inferioridad y subordinación en todas las sociedades.

Lo anterior, ligeramente, podría parecer un discurso más, sin embargo toma relevancia cuando entendemos que justo allí, en esa desigualdad, radica el origen de todas las violencias que viven las mujeres y las niñas en todas las sociedades; por ejemplo, violencias sexuales a mujeres y niñas, pobreza, exclusión de la educación formal, acoso laboral, discriminación laboral, esclavitud laboral doméstica, tráfico y explotación de mujeres, quema con asidos, mutilaciones, matrimonio infantil, violaciones correctivas a mujeres lesbianas, feminicidio (asesinato por su condición sociocultural de mujer), entre otras violencias que se basan en su condición de género, es decir Violencias Basadas en Género (VBG).

Frente a esta realidad, desde el Movimiento Social de Mujeres y algunos sectores de la Academia, se han propuesto diferentes lecturas y análisis para comprender el origen de esta desigualdad histórica y las problemáticas que esto ha generado para la vida de mujeres y niñas en las relaciones entre hombres y mujeres. Se trata de diferentes análisis, enfoques teóricos y conceptuales, para facilitar la comprensión de la problemática de las desigualdades y las violencias que estas generan, también metodologías de trabajo y otras herramientas que facilitan la apropiación y uso de los avances que como sociedad hemos tenido en materia de Equidad e Igualdad de Género.

Hemos avanzado, no hay duda. Sin embargo persisten resistencias sociales, políticas e institucionales para aceptar que existe una problemática derivada de la vigente Desigualdad e Inequidad de Género, cuestión que se convierte en barrera u obstáculo para la apropiación e implementación de estos avances en todos los campos de la interacción humana. El campo de la administración pública no está exento de estas resistencias y barreras, que impiden la urgente y adecuada transversalidad de estos avances en los procesos de intervención que agencian los gobiernos locales, departamentales y nacionales (vía Políticas Públicas, programas o proyectos); resistencias y barreras que se expresan en los imaginarios, discursos y prácticas de algunos de los funcionarios y funcionarias publicas encargadas de darle forma y sentido a los procesos e intervenciones. Este panorama no podemos desligarlo de una realidad dolorosa, y es que los avances, académicos, políticos y legislativos que hemos conseguido en las últimas dos décadas no tienen mayor efecto en la vida de las mujeres y las niñas o por lo menos no los efectos esperados y necesarios.

El documento que aquí les presentamos, Guía Metodológica para la Inclusión de la Perspectiva de Equidad de Género, Enfoques Diferenciales y Ciclo de Vida en la Administración Pública Departamental y Territorial, es un esfuerzo académico e institucional producto del proyecto la Gobernación del Valle del Cauca y su Secretaría de Mujer, Equidad de Género y diversidad sexual, y el Departamento Nacional de Planeación – DNP en una alianza estratégica con la Universidad del Valle su Instituto de Educación y Pedagogía y su Centro de Investigaciones en género, Mujer y sociedad.

Esta guia tiene como objetivo brindar elementos conceptuales, metodológicos y prácticos para la Transversalidad de la Perspectiva de Equidad de Género y sus Enfoques Diferenciales en la Administración Pública Territorial con énfasis en lo departamental, pensada y diseñada desde los procesos administrativos, desde las lógicas formales y no formales, también desde la subjetividades individuales y colectivas de los funcionarios y funcionarias públicas. Entendemos que hay dificultades para poner en la práctica de los procesos de la administración pública los avances en el campo de la Transversalidad de Género, los Enfoques Diferenciales por eso en esta Guia hemos hecho un esfuerzo por hacer un recorrido de lo conceptual a los procesos prácticos de la Administración Pública, pasando por lo metodológico y contextual.
Esperamos que esta guia, esfuerzo institucional y académico, se convierta en una herramienta que permita mayor apropiación y uso de los avances en materia de Equidad de Género y Enfoques Diferenciales en los procesos de la administración Pública Territorial. Ante todo esperamos que esto se vea reflejado en el impacto de las intervenciones y Políticas Públicas en la vida de mujeres y niñas.

Centro de Investigaciones y Estudios de Género

CAPITULO 1

CAPITULO 1.

Consideraciones generales y metodológicas de esta guía

1.1 ¿Para qué hemos diseñado esta guía?

Esta guía pretende convertirse en una herramienta útil para profundizar en el proceso de transversalización de la perspectiva de Género y sus enfoques en las Dependencias y Secretarias de la administración Departamental y de los municipios del Departamento del Valle del Cauca, haciendo énfasis en el quehacer misional y las responsabilidades con relación a los Derechos de las Mujeres.

Así mismo busca aportar y brindar referentes para la definición de estrategias de planeación con perspectiva de Género, considerando el enfoque de derechos Humanos de las Mujeres, los enfoques diferenciales y de ciclo vital en todas las áreas sectoriales de la administración Departamental.

1.2 ¿A quién está dirigida esta guía?

Esta guía está destinada de manera prioritaria a funcionarios y funcionarias públicas que tienen la responsabilidad de planear, direccionar y realizar seguimiento a planes, programas y proyectos a nivel departamental y municipal, así mismo para quienes definen los presupuestos y la planeación estratégica del Departamento.

Es indispensable que funcionarios y funcionarias cuenten con un recurso que les permita transversalizar e incorporar la perspectiva de Género, así como los enfoques diferenciales y de ciclo vital, en su accionar, para con esto responder a los mandatos legales de orden internacional y nacional y propender por el desarrollo humano con equidad e igualdad para hombres y mujeres del departamento.

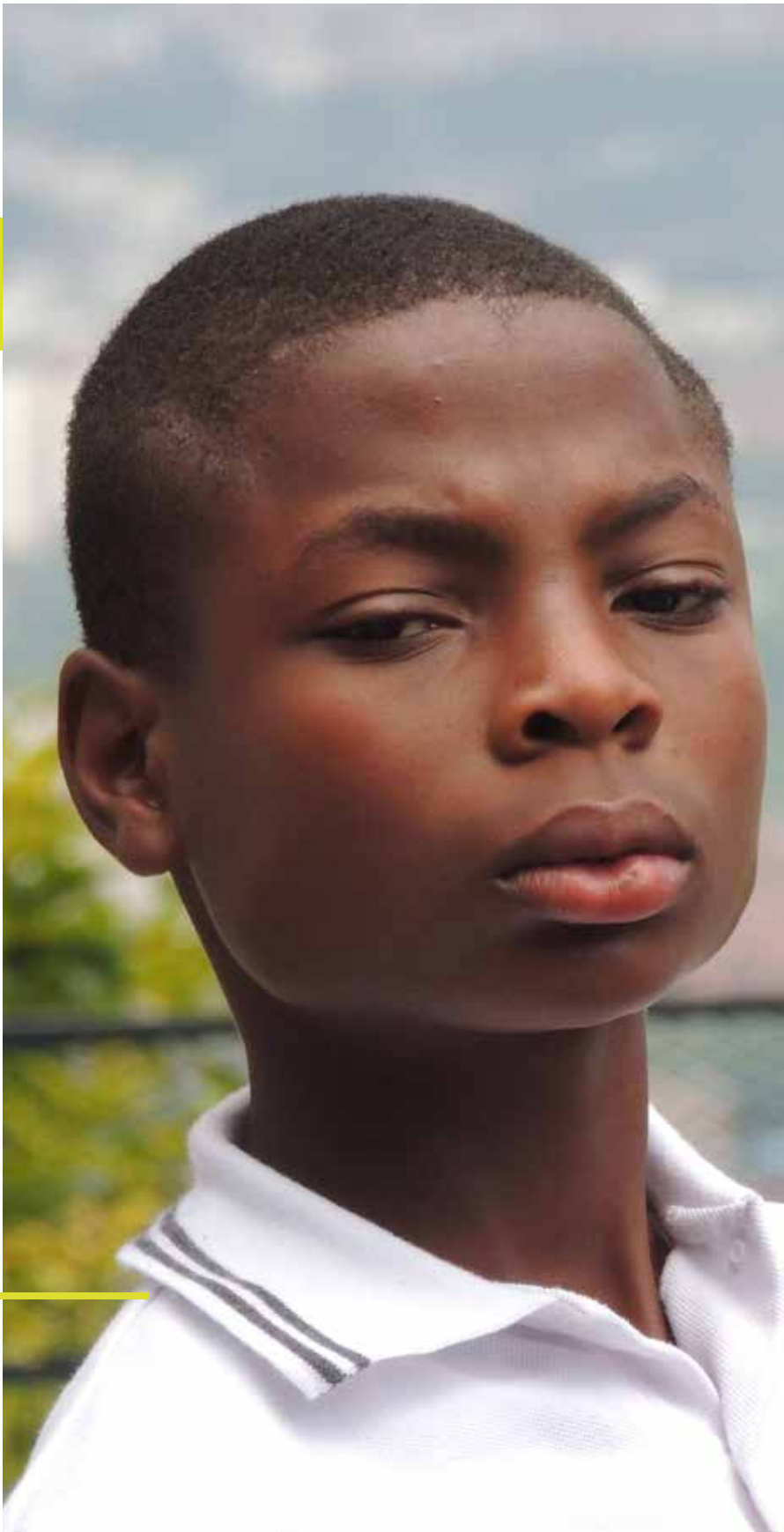
Es también un importante instrumento para los procesos de organizaciones no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, la academia; organizaciones de mujeres y otras entidades del sector público y privado.

1.3

¿Cómo está organizada esta Guía?

En la primera parte de la guía, capítulos a cuatro se presentan aspectos relacionados a referentes conceptuales, políticos, normativos y técnicos necesarios para la incorporación de la Perspectiva de Género, enfoque de derechos Humanos de las Mujeres, enfoques diferenciales y de ciclo de vida, y para su implementación mediante el proceso de transversalización.

Los capítulos Cinco y Seis de esta *Guía* presentan de manera detallada las herramientas técnicas del proceso de Transversalización de la Perspectiva de Género, el enfoque de ciclo vital y otros enfoques diferenciales.



CAPITULO 2

CAPITULO 2.

Referentes conceptuales y normativos

2.1 Igualdad de Género y Equidad de Género

Igualdad de Género y Equidad de Género no significan lo mismo, sin embargo, **la Igualdad de Género no puede existir sin la Equidad** entre Hombres y Mujeres. Hablar de Igualdad de Género es referirse a la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a todos los Derechos y todas las posibilidades de desarrollo de sus potencialidades humanas y en la posibilidad de la vivencia de la libertad, la dignidad y el bienestar. Por lo tanto, la Igualdad de Género implica que "los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera (al mismo nivel)[1]. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de sí han nacido hombres o mujeres" (Estrategia de Equidad de Género. PNUD Colombia:, 2007).

Hablar de Equidad de Género, es referirse a la posibilidad que tienen hombres y mujeres para que se les reconozcan todas sus diferencias a la hora de acceder a todos sus Derechos y todas las posibilidades de desarrollo de sus potencialidades humanas, y en la posibilidad de la vivencia de la libertad, la dignidad y el bienestar. Es decir, la Equidad de Género tiene que ver con **el reconocimiento de las diferencias y particularidades entre mujeres y hombres** y, también, entre los mismos hombres y las mismas mujeres, es decir, reconocer que todos los hombres no son iguales y que todas las mujeres no son iguales y que hay condiciones culturales y socioeconómicas que determinan diferentes niveles de *vulnerabilidad y vulneración* de Derechos para las mujeres y para los hombres, en este contexto la condición de clase, etaria (edad), etnia-racializada, de ubicación en el territorio, motricidad, orientación sexual, identidad de Género, entre otras particularidades, determinan las posibilidades de acceder a los Derechos y oportunidades, así mismo incrementan o disminuyen el nivel de riesgo de su vulneración.[2]

1 Los paréntesis y su contenido los introducimos en esta cita.

2 Eslava & Malatesta (2013), Guía de transversalización de la Perspectiva de Género, Alcaldía de Santiago de Cali.

Por ejemplo, una mujer en situación de "discapacidad" motriz es más vulnerable a que se le violen sus derechos (vulnerabilidad) que un hombre en la misma situación; además esta mujer tiene mayor nivel de vulnerabilidad de sus derechos que una mujer que no vive una situación de discapacidad; frente a esto la mujer en situación de "discapacidad" requiere de una respuesta particular del garante de sus derechos, **el Estado**, para superar esa situación de vulnerabilidad, esta respuesta debe ser acorde con sus particularidades motrices y de género y con las exclusiones y condiciones que esto ha generado para ella.

2.2 Situación de igualdad y equidad entre hombres y mujeres en Colombia

En general en Colombia la situación de desigualdad entre hombres y mujeres sigue vigente, es decir, los obstáculos y barreras frente al pleno desarrollo de las potencialidades humanas de las mujeres y niñas persisten en todas las dimensiones de la vida social, política, cultural, económica, por supuesto esto determina la permanencia de relaciones de desigualdad y subordinación entre lo femenino o feminizado y lo masculino y masculinizado, cuestión que genera múltiples formas de exclusiones y violencias contra mujeres y niñas.

Cuando hablamos de exclusiones y violencias nos referimos de manera amplia a la vulneración de Derechos de todo tipo, derechos económicos y laborales, derechos sexuales y derechos reproductivos, derecho a la salud, a la educación, a una vida libre de violencias, entre otros derechos. Particularmente frente a este último Derecho hay que decir que las violencias contra las mujeres en Colombia son múltiples y complejas, que se dan en el ámbito de lo público y de lo privado, y que realidades como el narcotráfico, el conflicto armado y político, la guerra, la violencia urbana, la derechización de las instituciones gubernamentales, y la pobreza generan altos niveles de violencia contra las mujeres y las niñas y una gran impunidad frente a las mismas.

2.2.1 El contexto Colombiano frente a las

Por ser las violencias contra las mujeres y niñas una pandemia en Colombia, en este punto nos concentraremos en exponer algunas cifras que dan cuenta de esta realidad y de cómo afecta a las mujeres, revisando la información sobre las principales tipologías de violencias contra las mujeres, es importante aclarar que no se cuenta con información sistemática sobre todas las tipologías, se encuentra que, en la tipología de "violencia intrafamiliar", la violencia de pareja o conyugal es la que más afecta a las mujeres, según la información con que se cuenta sobre homicidios de mujeres en Colombia[3] en el periodo

De igual los registros sobre la violencia de pareja del Instituto Nacional de Medicina Legal en su informe Forensis, evidencian que para el año 2015, y siguiendo la tendencia de las últimas décadas, las mujeres están expuestas diversas formas de violencia en casi todos sus ciclos vitales, con una concentración de las víctimas en el rango de edad entre 20 – 29 años, hay también registros significativos en el rango de 10 a 14 años, y, en el de mujeres mayores de 55 años. Respecto a los 47.248 casos de violencia de pareja registrados en 2015 en Colombia, que suponen una tasa de 119,24 por cada 100.000 habitantes, las mujeres continúan siendo la población más afectada por este tipo de violencia (86,66%) y en el 47,27% de los casos, el presunto agresor es su compañero permanente y en un 29,33% su excompañero, de estos casos 33.125 ocurrieron en el hogar, lo cual corresponde al 70,22%, seguido de 11.205 en vía pública. Así mismo en el año 2015 se registraron 1.230 casos de mujeres asesinadas, de este total el 9.6% fueron asesinadas por su pareja o ex pareja, enmarcados en la tipificación penal del feminicidio.

3 Instituto Nacional de Medicina Legal

2.2.2

Las brechas de género en el contexto Departamental del Valle del Cauca

La población del Valle del Cauca en su mayoría son mujeres, equivalente a un 52.44% del total, en la actualidad persisten las desigualdades en los diferentes ámbitos sociales, económicos, culturales, que limitan la vivencia y garantía de derechos. De acuerdo con el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2019, "el Valle esta en vos", se identificó que según la base de datos certificada para el Sisbén hay 292,884 mujeres en la zona rural, mientras que en la zona urbana se encuentran 1.330.218, con relación al ciclo vital existe una concentración entre los 18 y 28 años de edad, para la zona rural hay 59,855 mujeres y en lo urbano 272.579. La segunda población de mujeres con mayor proporción en edad son las mayores de 60 años, en tercer lugar el grupo comprendido entre los 29 y 36 años, donde se concentran 34.657 mujeres en lo rural y 165.042 en la zona urbana. El plan Desarrollo también expresa que el número de mujeres en primera infancia, infancia, adolescencia y juventud que viven en el Departamento, tienen una proporción considerablemente alta, citando el ejemplo de la población de 0-5 años con 86.608 niñas, el 77,29 en la zona urbana.

Es necesario mencionar que en el Valle del Cauca para el 2015 el índice de pobreza multidimensional se ubicó en 15,7%, siendo los municipios de mayor índice para los tres últimos años, Buenaventura, Dagua y Roldanillo, seguidos de Alcalá, Ansermanuevo y Argelia. Esta problemática incide de manera particular en las mujeres, dado el fenómeno de la feminización de la pobreza, las inequidades de género se entrecruzan llevando a que entre la población pobre, las más pobres sean las mujeres, en la mayoría de ocasiones, madres, cabeza de hogar, con ingresos económicos insuficientes, redes de apoyo limitadas y bajos niveles educativos, situación que en el Valle del Cauca y en general en el país se recrudecen con la naturalización de las condiciones de pobreza y las violencias, como condiciones per se, o responsabilidad de las mujeres, invisibilizando su condición estructural. Ligada a estas realidades de pobreza, encontramos con relación al nivel

educativo encontramos que en promedio para el Valle del Cauca la mayoría de mujeres tiene educación secundaria (39,1%), y primaria (38,1%). Seguidamente se encuentra una proporción sin ningún nivel educativo (19,6%), se evidencia una brecha importante en el nivel de formación de pregrado y postgrado con 1,57 y 0,07 % respectivamente. Es necesario mencionar que las brechas en el sector educativo están marcadas por problemáticas de género, como la deserción escolar debido al embarazo en adolescencia, o la responsabilidad del cuidado de otras personas que es delegada en las niñas y adolescentes a edades tempranas, al igual que la responsabilidad casi exclusiva de las mujeres en la económica del ciudado, que incide en la continuidad de procesos de formación superior, entre otros factores.

Así mismo el Plan de Desarrollo menciona en su diagnóstico que en cuanto al mercado laboral, el desempleo de mujeres se ubicó en 2015 en 23,8% en el Departamento, específicamente en la zona rural se incrementó al 27,85%. Los municipios con las tasas de desempleo más altas en mujeres son Guacarí (63,39%), Andalucía (59,20%), y Yo toco (53,55%).Los municipios con menor tasa de desempleo en mujeres son La Victoria 4,33 %, El Águila (8,65%), Bolívar (8,82%) y Caicedonia (9,59%). Con relación a las mujeres de la zona rural, los porcentajes de desempleo son mayores, en Guacarí (70,54%), Andalucía (68,58%) y Yotoco (60,26%),En la zona urbana Guacarí (59,17%), Yotoco (51,22%) y Zarzal (37,87%). Entendido el trascendental papel de la autonomía económica para el empoderamiento de las mujeres, es evidente que la brecha en el ámbito económico para las mujeres persiste, limitando sus posibilidades.

En lo que respecta a la salud, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2019, la salud sexual y reproductiva en el Departamento está afectada por la persistencia de casos de embarazo en adolescencia, pese a que ha disminuido la Tasa de fecundidad especifica en mujeres de 10 a 145 años en 2,47 para 2014, según la Secretaría de Salud Departamental, los municipios del Norte del Valle son los más afectados, entre ellos el

Dovio con una Tasa de Fecundidad de 13,66 entre los 10 y 14 años, seguido de Vijes con 8,13 y Ansermanuevo con 8,3%.

El estudio "Análisis de la situación de la salud con el modelo de los determinantes sociales" realizado por la Secretaría de Salud Departamental en el año 2015, evidencia que en el Valle del Cauca persisten problemáticas como la Alta tasa de muerte por enfermedades cerebrovasculares, aumento de la tasa de mortalidad por desnutrición en menores de 5 años, y alto porcentaje de hogares con empleo informal.

Así mismo, y como una problemática de salud pública las cifras del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, para el año 2015 en el Valle del Cauca evidencian que se presentaron 3.487 casos de violencia de pareja, de los cuales 3.094 tuvieron como víctima una mujer, correspondiendo a una tasa de 152,74 sobre 100.000 habitantes, 393 casos afectaron a los hombres. Esta situación se agudiza si súmanos a ello los homicidios a mujeres, en el periodo 2012-2013 se presentaron 86 homicidios a mujeres, en 2014 se notó una baja a 63, según reporte SIEDCO-DIJIN, la tipificación de feminicidios en el Valle del Cauca posterior a 2015 refleja que la situación de violencias hacia las mujeres mantienen una constante y está llevando a la perdida frecuente de las vidas de las mujeres Vallecaucanas.

2.3 ¿Qué es y para que usar la Perspectiva de Género?

La perspectiva de género es una herramienta de análisis que nos permite reconocer, comprender y analizar la realidad, para identificar las inequidades, brechas de género existentes, que se sustentan en las relaciones desiguales construidas en la cultura. A partir de esta identificación es posible determinar las diferencias que el modelo cultura, social, político, económico estableció, sus afectaciones particulares en la vida de hombres y mujeres en las diferentes etapas del ciclo vital y plantear acciones tendientes a promover la equidad entre los géneros.

Esta perspectiva además nos permite reconocer las implicaciones que tendrán las políticas, programas, proyectos que como administración departamental se realicen en la vida de hombres y mujeres.

Para abordar la perspectiva de género, es indispensable realizar su articulación o lectura con asocio a los enfoques diferenciales, puesto que hombres y mujeres tienen unas realidades particulares de vida, atravesadas por su étnia, el ciclo vital en que se encuentra, su ubicación territorial, nivel de escolaridad, orientación sexual, si presentan condición de diversidad funcional, entre otros, todas estas condiciones diferenciales inciden en su vivencia de derechos.

2.3.1 ¿Por qué es pertinente usar la Perspectiva de Género?

- Cuando se analizan los procesos de diferenciación, dominación y subordinación entre hombres y mujeres desde la perspectiva de género identificamos la determinación de lo social y cultural en esto y por lo tanto la posibilidad de cambiar ideas y prácticas en la vía de eliminar las desigualdades e inequidades que desde allí se generan.
- Utilizar la categoría de Género para referirse a los procesos de diferenciación, dominación y subordinación entre los hombres y las mujeres nos obliga a remitirnos a la fuerza de lo social y abre la posibilidad de transformación de las costumbres e ideas.

- La perspectiva de género se aleja de las argumentaciones funcionalistas y deterministas, y busca explicar la acción humana como un producto construido con base en un sentido subjetivo (Lamas:1997)[4]
- El uso de la Perspectiva de Género es necesaria en los procesos de garantía de Derechos y Ciudadanía que deben ser liderados por los gobiernos democráticos y laicos, y, que deben establecer límites claros entre las ideologías religiosas y el Estado Social de Derechos.

4 Lamas, Martha (1997). La perspectiva de género una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres, Sistema integral para el Desarrollo de la Familia (DIF). México.

Para planear con perspectiva de género es necesario

- Visibilizar la condición de la mujer donde se observe su situación y condición con respecto al hombre, con el fin de identificar lo que le impide desarrollar todas sus potencialidades, reconocer sus aportaciones y valorar su papel dentro de la sociedad.
- Reconocer que las diferencias de género, que se han construido a lo largo de la historia, han sustentado la inequidad y limitado la posibilidad de actuación y valoración de ambos. Por tal motivo será necesario diseñar acciones que faciliten a las mujeres el acceso a las oportunidades en condiciones de equidad, de tal manera que se reduzca hasta desaparecer la brecha existente entre hombres y mujeres.
- En la planeación, diseño y la ejecución de políticas, planes, programas, proyectos, y cualquier tipo de intervención social, promover el cambio de actitudes y creencias que impidan el desarrollo pleno del ser humano y un reordenamiento social de los roles de género que fortalezcan la equidad entre hombres y mujeres y por lo tanto una sociedad más democrática y justa para todos los seres humanos.
- Contar con la voluntad Política de la Administración local y Departamental, reflejada en priorización de las problemáticas de género, que afectan la vida de las mujeres del Departamento, su inclusión en los ejes estratégicos e indicadores de los planes de Desarrollo, así como la asignación de presupuestos sensibles al género en cada área y dependencia.

2.4 Enfoques de la Perspectiva de Género

La perspectiva de Género como categoría de análisis política y de análisis que revisa las relaciones de poder y dominación entre los hombres y las mujeres, entre lo feminizado y lo masculinizado tiene varios enfoques, es decir, desde la revisión de las relaciones de género propone hacer énfasis en el análisis de diferentes elementos de la realidad de las mujeres y de los hombres que intervienen en dichas relaciones de poder y dominación, por ejemplo, hacer énfasis en las desigualdades (enfoque de igualdad) en las inequidades (enfoque de equidad), en la condición étnica-racializada (enfoque étnico-racializado), en la vivencia no normativa de la sexualidad y el género (enfoque de diversidad sexual y de género), entre otros elementos. En la primera parte de este capítulo ya reflexionamos sobre los *enfoquead*El

2.4.1 Enfoque de Violencia Basada en Género - VBG

enfoque de Violencia Basada en Género es un análisis que propone superar el enfoque Familista de lectura e intervención sobre las violencias contra las mujeres y ubicar el origen de estos tipos o formas de violencias en la construcción cultural de las masculinidades y las feminidades, y, en la imposición de un modelo de masculinidad y de feminidad hegemónico, es decir, en las construcciones de Género y el sistema normativo e institucional que sustenta y perpetúa estas violencias. (Castro, Eslava y Malatesta, 2013)[5]

Este enfoque ha sido necesario, para delimitar rutas interpretativas y metodológicas, a la hora de analizar la vida de las mujeres y las realidades que viven en todas sus dimensiones relacionales, enmarcar este enfoque en una perspectiva más amplia que es la *Perspectiva de Género*, ésta se considera más amplia porque proporciona un conjunto de elementos de

5 *Modelo y Protocolo de Atención en el Hogar de Acogida para Mujeres Víctimas de Violencias de Género*. Alcaldía de Santiago de Cali, 2013.

análisis que revisa todas las construcciones socioculturales acerca de la feminidad y la masculinidad, acerca de ser hombre y ser mujer como una construcción sociocultural, y, las implicaciones que esto tiene en la vida de las mujeres y hombre, específicamente en la vida de mujeres, adolescentes y niñas.

2.4.2 Enfoque de Interseccionalidad

El término de interseccionalidad fue acuñado por la académica afrodescendiente Kimberlé Williams Crenshaw en 1995, influenciada por las *mujeres negras* pioneras del feminismo afro norteamericanas, quienes analizaron críticamente y denunciaron las múltiples opresiones que vivían: *"la cosificación de sus cuerpos, contra el yugo del racismo, del sexismo y de la discriminación de género y de clase social desde los tiempos de la esclavitud"* (MUÑOZ: 2011). La interseccionalidad es definida por Willians Crenshaw como:

> *"La expresión de un sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y simultáneas... En su marco teórico, la subordinación*

> *interseccional es, a menudo, la consecuencia de un factor de discriminación que, al interactuar con otros mecanismos de opresión ya existentes, crean, en conjunto, una nueva dimensión de desempoderamiento... La tesis central de Crenshaw es que las mujeres negras... sufren y perciben el racismo de manera muy distinta a los hombres de color, y la discriminación sexista de manera diferente a las mujeres blancas... Dos marcos conceptuales sustentan el paradigma creado por Crenshaw* ***"riesgo*** múltiple" *y* ***"opresiones entrelazadas".*** *(MUÑOZ, 2011, p.10).*

El concepto de interseccionalidad define otro enfoque adecuado y necesario para interpretar y entender las múltiples violencias contra las mujeres y niñas y, en consecuencia, paradiseñar respuestas adecuadas a este fenómeno e intervenir de manera más impactante en las múltiples y complejas realidades que esto genera.

> *La interseccionalidad puede ser una herramienta de análisis muy útil frente a la urgencia de la conjugación de las múltiples violencias; a pesar de su complejidad y la controversia que generó en algún momento en los espacios académicos, este concepto se ha posicionado a nivel teórico, conceptual y político como una herramienta adecuada para interpretar, explicar, denunciar y generar respuestas a las múltiples opresiones que han vivido grandes sectores poblacionales como el de las personas afrodescendientes, indígenas y mujeres empobrecidas*. (Castro, Eslava y Malatesta. 2013)

2.4.3 Enfoques diferenciales

En los últimos años ha emergido, en el contexto de las políticas públicas, el llamado enfoque diferencial, esto como una respuesta a la necesidad y obligación de incluir todas las diferencias de los hombres y las mujeres en las acciones, planes, programas y políticas estatales que se generan para resolver viejas realidades de desigualdad e inequidad.

El enfoque diferencial supone una lectura y análisis que recoge todas las particularidades y diferencias entre todos los hombres y entre todas las mujeres y hace énfasis en cómo estas diferencias afectan el acceso a las condiciones que permitan el desarrollo de todas las potencialidades humanas y la vivencia del bienestar, la dignidad y la libertad.

Hay que mencionar que pretender agrupar todas las diferencias que viven hombres y mujeres en un solo enfoque analítico supone el riesgo de dejar por fuera del análisis y de la comprensión algunos factores relevantes que

generan vulneración y vulnerabilidad de derechos a ciertos grupos poblacionales que precisamente lo son por su condición de "diferentes". Frente a la definición de este enfoque, aunque su uso es recurrente en procesos y políticas de inclusión, no hay muchos acuerdos aún en los contextos institucionales y académicos. Veamos que propone el Departamento Nacional de Planeación - DNP como definición de enfoque diferencial:

> *"El enfoque diferencial es un método de análisis, de actuación y de evaluación de la población, basado en la protección de los derechos fundamentales de las poblaciones desde una perspectiva de equidad y diversidad. En ese sentido, considera la complejidad de la situación de pobreza como algo diferencial según el tipo de sujeto, y por otro lado, promueve una visión múltiple de las opciones de desarrollo, respetando la diversidad étnica y cultural. Es así como, la aplicación de este enfoque podría contribuir a superar las visiones asistencialistas para la población y de bajo impacto en el largo plazo, y también, concretar mecanismos que reproduzcan la inclusión y el desarrollo con equidad. ...Para el Ministerio de Salud y Protección Social el enfoque diferencial se entiende como el "método de análisis, actuación y evaluación, que toma en cuenta las diversidades e inequidades de la población en situación o en riesgo de desplazamiento, para brindar una atención integral, protección y garantía de derechos, que cualifique la respuesta institucional y comunitaria. Involucra las condiciones y posiciones de los/las distintos/as actores sociales como sujetos/as de derecho, desde una mirada de grupo socioeconómico, género, etnia e identidad cultural, y de las variables implícitas en el ciclo vital - niñez, juventud, adultez y vejez".* [6]

6 Departamento Nacional de Planeación. Subdirección de Ordenamiento y Desarrollo Territorial, Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible. Guía para la incorpora-

2.4.4 Enfoque Ciclo de Vida

De acuerdo con el Ministerio de salud, este enfoque permite aborda los momentos del continuo de la vida y reconoce que el desarrollo humano y

---

ción de la variable étnica y el enfoque diferencial en la formulación e implementación de planes y políticas a nivel nacional y territorial. Bogotá, 2012. P.23

los resultados en salud dependen de la interacción de diferentes factores a lo largo del curso de la vida, de experiencias acumulativas y situaciones presentes de cada individuo influenciadas por el contexto familiar, social, económico, ambiental y cultural; entendiendo que invertir en atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un período anterior.

Desde el punto de vista epidemiológico, el curso de la vida es el estudio a largo plazo de los efectos en la salud o la enfermedad de la exposición a riesgos físicos o sociales durante la gestación, la infancia, la adolescencia, la juventud y la vida adulta (Kuh y cols., 2003).

2.5 Marco Normativo para hacer posible la transversalidad

La necesidad de pensar el desarrollo más allá del crecimiento económico y la acumulación de capital conllevó para muchos países, entre ellos Colombia, en las últimas décadas el posicionamiento de los derechos de

las Mujeres como asunto Político del orden de los Derechos Humanos con legitimidad internacional e implicó la creación de una serie de instrumentos internacionales y nacionales para la protección de los Derechos de las Mujeres.

Entre estos instrumentos se encuentran las Conferencias mundiales sobre la Mujer realizadas por la Organización de Naciones Unidas de manera periódica: La primera de ellas fue realizada en México en 1975, año que inicia el Decenio de la Mujer comprendido entre 1975-1985; la Segunda Conferencia Mundial: *"Evaluación de la mitad del Decenio"* fue realizada en Copenhague en 1980, la tercera Conferencia Mundial que tuvo como objetivo el examen y evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer se llevó a cabo en 1985 en Nairobi- Kenia bajo el lema *" Igualdad, desarrollo y paz"* e instó a los gobiernos a delegar responsabilidades en relación con las cuestiones relativas a la mujer a todos los programas y oficinas institucionales.

Para 1995 al celebrarse la cuarta conferencia de la Mujer en Beijing y aprobar la Plataforma de Acción de Beijing los gobiernos se comprometían también a incluir de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones. Esta plataforma hizo énfasis en las prácticas y medidas afirmativas que se habían aplicado, las experiencias desarrolladas y los obstáculos u problemas persistentes. Entre estos últimos se identificó la débil comprensión y apropiación por parte de las instituciones de gobierno del papel de la equidad de género y su función en los procesos de transversalización.

Frente a esta debilidad se efectuó un llamado a la acción intencionada que permitiera avanzar en la adquisición de herramientas para "incorporar la Perspectiva de Género en el diseño, el desarrollo, la adopción y la ejecución de todos los procesos presupuestales, proyectos y programa, al igual que en

el seguimiento y evaluación".[7] Estos aspectos fueron además ratificados en las reuniones de seguimiento Beijing +10 y posteriormente en Beijing + 15.

Cada uno de estos espacios permitió colocar en el debate la incorporación de las Mujeres y posteriormente del Género como categoría indispensable para pensar el desarrollo con prioridad en la paz, la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

Los Tratados que se mencionan a continuación tienen por objetivo la eliminación de toda forma de exclusión, discriminación, limitación para las mujeres y la garantía de sus derechos como condición para promover su ciudadanía plena y deben ser considerados por funcionarios y funcionarias al momento de realizar los estudios previos, así como el diseño y planeación de proyectos de inversión para el territorio. Entre los más importantes se encuentran:

La Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, CEDAW, suscrita por Colombia el 17 de Julio de 1980 y aprobada mediante Ley 051 de 1981, y su *Protocolo Facultativo* ratificado por Ley 984 de 2005 en Colombia.Esta Convención aborda la definición de "discriminación contra la mujer" como:

> *"Toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".(CEDAW. Artículo 1)*

La anterior definición ubica de manera amplia la responsabilidad de los Estados frente a casos de discriminación independientemente de si se tiene o no por objeto limitar la garantía de derechos de la mujer; esto supone para la gestión pública departamental un compromiso continuo con la lectura contextual que permita identificar y visibilizar las problemáticas de Género presentes en cualquier escenario de intervención, pues dejarlas por fuera así sea de manera no intencionada se constituye en acción discriminatoria.

Otro importante Tratado Internacional ratificado por el gobierno colombiano es la *Convención Interamericana de Belem do Pará* con el objetivo de prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer de la OEA (1994). Esta Convención hace parte de nuestro ordenamiento jurídico a partir de la ley 294 de 1996[8] y en los últimos años se hace más efectiva a partir de la Ley 1257 de 2008, para la prevención, atención y sanción a las violencias y sus seis decretos reglamentarios específicos nacionales firmados, se incorporó en la Constitución de 1991 el artículo 13, 43, 53, entre otros , para el

7 Documento Asamblea General de Naciones Unidad, Noviembre 16 de 2000, Plenaria 23.

8 Ley 294 de 1996. Dicta normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar, penalizando la violencia sexual entre cónyuges y compañeras(os) permanentes y estableciendo medidas de protección inmediatas para operadores jurídicos

reconocimiento y amparo de la igualdad para las mujeres, y se han incluido en el ordenamiento legislativo los mecanismos jurídicos y políticos para la garantía de los derechos de las mujeres, a continuación se exponen los de mayor relevancia.[9]

Entre los avances legislativos nacionales se encuentran, la ley 82 de 1993 que especifica protección para las mujeres y hombres cabeza de familia, la Ley 581 de 2000 participación política de las Mujeres de manera adecuada y efectiva en los niveles de decisión de las diferentes ramas y órganos del poder público, la Ley 731 de 2002. Que establece acciones para mejorar las condiciones de vida de las mujeres rurales, además de su inclusión en procesos de formación y de participación social, económica y política, también la Ley 750 de 2002, como normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia, Ley 823 de 2003 de igualdad de oportunidades enfocada en las orientaciones de políticas que deberán garantizar la equidad e igualdad de oportunidades, Ley 1761 de 2015 que establece el delito autónomo del feminicidio.

Igualmente Colombia ha avanzado en las últimas décadas en acciones de Política pública para la garantía de derechos y ciudadana de las Mujeres, de las cuales es necesario mencionar:

- Política Integral para la Mujer (1990-1994).
- Política de Participación y Equidad de la Mujer (1994).
- Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1999).
- Política Mujeres Constructoras de Paz (2003).
- Políticas sectoriales, una para las indígenas y campesinas (1984), otra para las mujeres rurales (1993).
- Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres y el Plan Integral
- Para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias. Documento CONPES Social 161(2013).
- La Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Vallecaucanas. (2010)
- La Política Pública para la Equidad de Géneros, la Inclusión y el Reconocimiento de las Mujeres en el Municipio de Santiago de Cali (2010).

9 Revísese en anexo No.1. Marco Normativo y legislativo

2.6

Tendencias del Desarrollo una aproximación desde la Perspectiva de Género

La planeación del desarrollo como campo de actuación de los diferentes gobiernos es un proceso continuo cuyo eje central debe ser la visión del desarrollo Humano y el mejor vivir para los y las ciudadanas. Sin embargo diversas tendencias circulan y coexisten en los proceso de planeación del desarrollo, algunas de las cuales apuntan a resolver demandas y necesidades de las y los pobladores y otras a proyectar un futuro deseable para el país o región, donde prima en la mayoría de casos el crecimiento económico.

En estas miradas al desarrollo desde hace algunas décadas se empezó a abordar la relación de las mujeres con el desarrollo desde dos tendencias macro, la primera incluye los enfoques de bienestar, equidad y de antipobreza (Buvinic, 1983) y el de eficiencia y productividad. La segunda comprende las tendencias de *Mujer en el Desarrollo* (MED) y *G*énero en el Desarrollo (GED). (León, 1996).

Los primeros enfoques bienestar y equidad primaron entre los años cincuenta y setenta. El enfoque de bienestar ubicaba a la mujer particularmente en su rol de madre y los proyectos se centraban en la atención a la familia, a la relación madre- hijo, a combatir la desnutrición. Las mujeres eran consideradas como sector vulnerable y como receptoras pasivas de los beneficios del desarrollo, desconociéndose su rol productivo.

> *"Los programas y políticas con mujeres partían, en el bienestarismo, de tres supuestos: la maternidad como rol más importante, el papel en la crianza de los hijos como tarea más efectiva para el desarrollo, y en tercer lugar se definió a la muer como receptora pasiva, como consumidora y usuaria de recursos ". (León de leal, 1997:10, citada por. Peláez, 2002)*

Por su parte el segundo enfoque o de equidad reconoce que las mujeres son sujetas activas del desarrollo y que su contribución es muy importante para el crecimiento económico. Desde este enfoque se agenciaron cambios legislativos importantes que sin embargo no producían el impacto esperado por no lograr transformaciones en la vida práctica, pues aunque las mujeres se insertaron al empleo y mercado sus roles en lo reproductivo continuaron

intactos, además se mantuvo una homogenización de la condición de las mujeres sin enfatizar en sus diversidades y particularidades.

Por otra parte en cuanto a las Tendencias Mujer en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED), la primera tendencia tiene como supuesto que las mujeres han sido excluidas del desarrollo y por tanto han representado un recurso no aprovechado por éste. (León, 1996), MED presentó diferentes enfoques alternativos entre ellos antipobreza, eficiencia y empoderamiento.

Sin embargo esta tendencia no entraba a cuestionan los fundamentos de los modelos de desarrollo vigentes y las condiciones socio- culturales que en estos limitaban y subvaloraban a la mujer, si bien se desarrollaban estrategias para la incorporación al empleo y se develó en el enfoque de antipobreza la condición de feminización de la pobreza, otros aspectos de profundo impacto en el desarrollo *"se siguen desconociendo la división sexual del trabajo y las relaciones de poder dentro de la familia, al no tomar en cuenta las limitaciones y barreras culturales que impiden a las mujeres competir en igualdad de condiciones con los hombres"*. (Peláez, 2002, p.30)

Por último dentro de la tendencia MED encontramos el enfoque de eficiencia que partió de reconocer la subvaloración de los recursos humanos disponibles para el desarrollo y la identificación de las mujeres como esenciales para el mismo, sin cuestionar como este desarrollo también afecta y puede mejorar la vida de las mujeres; este enfoque sobrecarga a las mujeres en sus roles tradicionales domésticos y comunales no remunerados, enfatiza en proyectos de Hogares Infantiles, centros de cuidados de adultos mayores y otros servicios de asistencia.

Posteriormente en los años ochenta surge una nueva tendencia como propuesta derivada de procesos académicos y cuestionamientos de las feministas frente a la necesidad de cuestionar y reflexionar sobre los modelos de desarrollo como estructuras de poder; esta tendencia no centra su análisis de manera unilateral en los problemas de la mujer, ni busca sólo

la transformación de la población de las mujeres.

"El objetivo es el cambio de las relaciones asimétricas e injustas entre los géneros y la mejora de todas las personas y de la sociedad en su conjunto. . . con el objeto de lograrla plena ciudadanía y la democracia social". (León, 1996[10]).

10 León, Magdalena (1996), Un cambio Cualitativo: El concepto de Género en el Desarrollo. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

Esta tendencia se denominó ***GÉNERO EN EL DESARROLLO*** (GED) y es la lectura vigente que proponemos para direccionar el desarrollo de los municipios con equidad.

Género en el Desarrollo identifica la importancia de aumentar la autonomía y empoderamiento de las mujeres, reconocer las exclusiones y opresiones que se experimentan de manera diferenciada. Según León (1996) las intersecciones de clase, género y etnia pasan a ser fundamentales y la importancia de planear el desarrollo identificando estas diferencias denota la posibilidad de definir las concepciones sobre las mujeres, ubicar sus limitaciones y potencialidades derivadas del cambio y el desarrollo.

> *"El Género en el Desarrollo cuestiona la construcción social de las relaciones entre hombres y mujeres, como algo fundamental en la identificación de las relaciones desiguales. Así mismo percibe la generación de poder en términos de desarrollar capacidad en la toma decisiones y marcar e incidir en los proceso de desarrollo.(Peláez, 2002, p.36).*

En este sentido posiciona dos conceptos claves para los procesos de planeación con perspectiva de Género que deberán ser leídos e interpretados rigurosamente por los y las personas que consulten esta guía y que permitan deconstruir esas relaciones desiguales y proponer un relacionamiento equitativo con incidencia en el desarrollo.

NECESIDADES PRACTICAS	NECESIDADES ESTRATÉGICAS[1]
Hacen alusión a la condición de las mujeres, relacionada a situaciones de insatisfacción de necesidades observables y cuantificables. Estas pueden ser satisfechas sin transformar los roles tradicionales de Género. No cuestiona las relaciones de poder entre los géneros. Por ejemplo: acceso a agua, vivienda.	Enfoca la atención e interés en la posición, relacionadas con el logro de la equidad, el empoderamiento. Son invisibles dan cuenta de las construcciones culturales, se relacionan con lo estructural. Su satisfacción requiere intervenciones personales y colectivas. Por ejemplo: empoderamiento, participación política, liderazgo, autonomía, entre otros.

En las últimas décadas el Programa de Naciones Unidas para el desarrollo preocupado por las situaciones de Equidad de Género en los países elaboró e incluyo como criterios de medición general con relación al Índice de Desarrollo Humano[11], un Índice de Desarrollo relativo al Género[12] que incluye los siguientes componentes:

> *1. Una vida larga y saludable, medida por la esperanza de vida al nacer.*
>
> *2. Acervo de conocimientos, medido por la tasa de alfabetización de adultos y la tasa bruta combinada de matriculación primaria, secundaria y terciaria.*
>
> *3. Un nivel de vida digno, medido por la estimación de ingreso proveniente del trabajo. (PNUD, Informe Desarrollo Humano)*

Estos componentes permiten reflejar el progreso medio y las desigualdades y brechas persistentes entre hombres y mujeres en diferentes países en salud,

11 **índice de desarrollo humano** (**IDH**) es un indicador del desarrollo humano por país, elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Se basa en un indicador social estadístico compuesto por tres parámetros: vida larga y saludable, educación y nivel de vida digno. En: http://es.wikipedia.org/

12 Propuesto por PNUD en 1995, penaliza la desigualdad entre hombres y mujeres, de manera que su valor disminuye cuando desciende el nivel de adelanto global de hombres y mujeres o cuando aumenta el grado de disparidad entre el adelanto de los unos frente a las otras. En: http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/125.

educación y vinculación a una actividad laboral remunerada, evidenciando que la Igualdad y la Equidad de Género son un requisito indispensable para el Desarrollo real de la humanidad. Colombia ocupa hoy el puesto 91 entre 182 países según la última medición del índice de desarrollo de Género realizada en 2013.

Otro indicador que fue incluido y es utilizado en la actualidad para la medición de avances en equidad es el Índice de Potenciación de Género (IPG), el cual se interesa por develar las formas como mujeres y hombres aprovechan las oportunidades y acceso a derechos.

> *El IPG pretende captar la desigualdad de género en esferas clave de la participación económica y política y de la adopción de decisiones. Así, se centra más en las oportunidades que se ofrecen a las mujeres que en sus capacidades. En cierta forma puede decirse que el IPG resulta más un indicador de empoderamiento que de bienestar.*[13]

Sin embargo este indicador brinda una visión fraccionada de las potencialidades de las mujeres pues no incorpora aspectos de su vida comunitaria y la participación en el hogar.

13 Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación del Desarrollo, Articulo. Índice de Desarrollo Humano, En internet página web. http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/125

CAPITULO 3

CAPITULO 3.

La transversalización de la perspectiva de género como estrategia de garantía de derechos

3.1 ¿Por qué está obligado el Departamento a transversalizar la Perspectiva de Género y Equidad?

La transversalización de la perspectiva de género es un compromiso internacional, actualmente se encuentra recogido en los objetivos de desarrollo sostenible, la necesidad de avanzar en la equidad entre los géneros, para esto los diferentes Estados deberán implementar estrategias que permitan incorporar en todos los niveles y ámbitos del desarrollo la intervención específica sobre las realidades de género, que afectan tanto a hombres, como a mujeres, siendo mayor esta afectación en las mujeres.

Así mismo en Colombia el CONPES 161 de 2013, determina la responsabilidad de la garantía y vivencia plena de derechos para las mujeres del país, contemplando seis ejes estratégicos de acción.

3.2

El Género en la Planeación del desarrollo Departamental

La transversalización como proceso plantea el camino para integrar la Tendencia de Género en el Desarrollo a la planeación del desarrollo de manera que pueda beneficiarse los diferentes municipios y sus habitantes y no solo a las Mujeres como usualmente se puede pensar. En este sentido en las últimas décadas se ha presentado un énfasis marcado que busca que esta tendencia logre avanzar y permear en forma más integral las políticas públicas, y se pretende que se reconozca la planificación de género como un enfoque especifico de planificación para el desarrollo en sí mismo (Moser, 1991:59 y Bell, 1992 citados por León: 1996).

En el departamento se viene avanzando en la necesidad de involucrar en la gestión pública la planeación con Perspectiva de Género, el reconocimiento de los enfoques diferenciales y de ciclo vital, desde ahí adecuar la oferta de servicios del Estado para dar respuesta a las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres que lo habitan.

Los primeros esfuerzos de la administración Departamental, movimiento de mujeres y academia estuvieron relacionados con la capacitaciones a funcionarios y funcionaria, posteriormente en el año 2006- 2007 el diseño de la Política pública para las mujeres en el Departamento, con la participación de las mujeres de los 42 municipio en diferentes acciones, entre ellas la Escuela de formación para la incidencia política de las Mujeres, que vinculó a más de 1000 mujeres del Departamento, sirviendo como escenario para fortalecer la construcción de la Política, de igual forma se destaca la creación de la Secretaría de Mujer y equidad de género durante el gobierno de Angelino Garzón.

3.3

Instrumentos para la transversalización: La gestión pública departamental y la perspectiva de Género.

En múltiples escenarios de la Gestión Pública en nuestro país que deben velar por la garantía de derechos, persisten hoy prácticas sociales impregnadas por lógicas que llevan a la gestión de lo social a actuar desde postulados empresariales desatendiendo sistemáticamente el compromiso ético y político frente a la garantía de derechos humanos y realización de la dignidad humana (Castillo, 2008); Se hace entonces necesario repensar el papel de las instituciones como responsables de garantizar y facilitar las condiciones necesarias para el desarrollo y autonomía de la sociedad, y de sus diferentes actores organizados, entre estos actores, las mujeres.

Actualmente en la interacción con el Estado en busca de atención y respuesta frente a la Equidad de Género y la garantía de derechos de las mujeres, persisten actuaciones marcadas por opiniones y sentires personales reforzados por una cultura patriarcal que sigue ubicando los intereses de las mujeres, dentro de roles tradicionales, y que frente a las violencias asume una postura conciliadora que busca ante todo el mantenimiento de un orden y unidad familiar identificado como modelo(Eslava & Malatesta, 2013). Actuaciones basadas en ideologías tradicionales que limitan la aplicación efectiva de medidas y los procesos

de seguimiento a la ruta de atención a las violencias en el marco de una cultura de derechos humanos, al respecto Castillo (2008) plantea:

> *"Los juicios morales y los valores construidos por los sujetos intervienen en la toma de decisiones, incluso como criterios determinantes que prevalecen frente a los propuestos por la norma o una determinada dinámica institucional.*
>
> *La acción institucional frente a los derechos humanos se mueve entre la tensión del ser y el deber ser. Los roles y funciones asignados, no siempre precisos, además de la excesiva lógica tecno burocrática, conlleva la aplicación de criterios disímiles que oscilan de acuerdo con las experiencias, sentires y saberes del servidor-servidora-.Ante una situación que compromete un derecho y requiere de su actuación, este puede intervenir basándose en sus opiniones personales, grados de empatía, valores, afectos o ideologías."(p.27)*

En la gestión pública encaminada a la cultura de derechos humanos es indispensable posicionar las discusiones respecto a las construcciones de género y las relaciones sociales entre hombres y mujeres que hoy día podríamos plantear de manera más amplia como las relaciones entre lo femenino y lo masculino.

Es necesario partir de un servidor o servidora pública que se reconozca a sí mismo como ciudadano o ciudadana, sujeto de derechos y asuman su papel de garante de derechos frente a las Mujeres y niñas. La gestión pública deberá propender por propiciar cambios en la cultura institucional con el fin de optimizar la capacidad del Estado para garantizar la ciudadanía plena de las Mujeres y niñas.

La transformación de la cultura institucional para abordar la perspectiva de Género.

3.4

La transversalización de Género en la administración departamental requiere de un Estado comprometido con alcanzar la equidad de Género e Igualdad de oportunidades, compromiso que debe ser visible en una nueva cultura institucional que posicione en un primer lugar al ciudadano y ciudadana como sujeto pleno de derechos, participante activo de su propio desarrollo.

Para logra lo anterior la gobernación debe incorporar la perspectiva de género y su articulación con los enfoques de derechos humanos de las mujeres, No Violencia y enfoque diferencial y de ciclo vital para la población, en su quehacer y en su cultura institucional, y para esto se requiere vencer el paradigma que sustenta la limitación de hacer intervención con perspectiva de Género con discursos asociados a la historia de los procesos administrativos: "**Esto es algo nuevo para la administración", "Aquí las cosas siempre se han hecho para beneficiar a todos", "Las mujeres han alcanzado todo lo que han deseado, aun quieren más",** u otros discursos impregnados con posturas personales que invisibilizan los cambios del contexto colombiano y caleño frente al lugar de las mujeres en la sociedad y sus aportes para la construcción del desarrollo.

Para transformar la cultura institucional es necesario identificar y desmitificar esos discursos hegemónicos que han permeado la gestión pública y mantienen orientaciones de direccionar procesos hacia las mujeres en roles asignados históricamente que con urgencia deben ser repensados.

Para León (1996) existen factores que limitan la incorporación de la perspectiva de Género en la cultura institucional, entre ellos están: Primero: la débil comprensión del concepto de género y la poca experticia sobre como operativizar o incluirlo en los temas específicos que llamamos sectoriales. *El* segundo factor hace referencia a los componentes políticos y éticos que involucran los conceptos de género y empoderamiento, en cuanto implican compromisos radicales para remover las asimetrías de poder entre las naciones, clases sociales, etnias y sobre todo, entre hombres y mujeres en el ámbito público .El tercer factores que su incorporación toca fibras personales que significan cambios en la cotidianidad de las relaciones sociales, familiares, de pareja, tanto en la esfera que se consideraba privada, como en la pública.

Estos tres factores identificados por León y corroborados durante el 2012 en el proceso formativo desarrollado con funcionarios y funcionarias de la Alcaldía de Santiago de Cali, determinan ejes de actuación de la Administración Departamental para la movilización de su cultura institucional de cara a institucionalizar la transversalización de la perspectiva de Género y del enfoque de ciclo de vida en los procesos de planeación departamental, permitiendo que se vuelva una estrategia regular y continua de las Secretarias y Dependencias de las diferentes Alcaldías.

Como se plantea en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing, en 1995 "Los gobiernos deberán promover una política activa y visible de **Mainstreaming de género**, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres respectivamente".

Las y los pobladores del Departamento del Valle esperan una gestión gubernamental que responda a los compromisos internacionales y propenda por el mejor vivir para todas y todos.

Lo anterior permite hacer un llamado a las instancias respectivas para revisar como la gestión pública en los últimos años ha abordado o tratado de manera secundaria los asuntos de Género y el impacto que estos tienen para el departamento.

En los próximos años el departamento se proyecta para avanza en convivencia y vivencia de paz en su territorio, es importante observar de

cerca ejemplos concretos, como el citado en el Índice Global de paz[14] donde no es casual que cinco de los diez países más pacíficos del mundo durante 2012 se ubiquen también entre las sociedades más igualitarias respecto a desarrollo Humano.

> *Estos países hacen visibles sistemas institucionales que promueven la cohesión social y el desarrollo humano, presentan bajos niveles de desigualdad entre grupos (por ej., grupos étnicos, religiosos o de género), y niveles elevados de interacción y confianza entre miembros de los diferentes grupos, lo cual se traduce en solidaridad y ausencia de conflictos violentos, muestran ausencia de discriminación y niveles bajos de marginalidad. Estos países hacen evidente como las medidas antidiscriminatorias y que le apuntan a la generación de equidad e igualdad de oportunidades pueden disminuir la carga de la marginalidad y mitigar parcialmente los peores efectos de la exclusión.*[15]

14 Índice Global de Paz, Stewart 2012; Instituto para la Economía y la Paz 2012: Citado En. Informe de desarrollo Humano 2013.

15 Idem.

4 CAPITULO

CAPITULO 4.

Transversalización en los procesos de la administración departamental

4.1 ¿Qué es la transversalización de la Perspectiva de Género y Equidad?

A partir de la conferencia mundial sobre mujeres en Beijing 2005, se ha venido construyendo consenso respecto al **Mainstreaming de género y Transversalidad de género** como procesos técnicos y políticos que tiene como objetivo contribuir a cerrar las brechas de desarrollo humano que persisten entre hombres y mujeres, desde los procesos gubernamentales y no gubernamentales. Esto exige tener en cuenta sus **Necesidades Prácticas y Necesidades Estratégicas** y evaluar las implicaciones que tienen para ellas y ellos cualquier acción política que se planifique en términos de legislación, planes o programas, en todas las áreas y niveles, para que les beneficie equitativamente y no se perpetúe la histórica desigualdad.

> *"Así mismo ECOSOC[16] expresa que la transversalidad es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.* ***El objetivo final es conseguir la igualdad de los géneros****".*[17]

Se entiende el *Mainstreaming de género* como la **decisión política** de integrar la *perspectiva de género* en todos los procesos institucionales, lo cual implica la movilización de toda la cultura institucional, y entendemos la ***Transversalidad de Género*** como el **ejercicio técnico** de incorporar la *perspectiva de género* en planes, programas y proyectos que apunta a

16 El Consejo Económico y Social se ocupa de los problemas económicos, sociales y ambientales del mundo. El Consejo, uno de los órganos constituyentes de las Naciones Unidas.

17 Definición tomada de ECOSOC (2002). Gender Mainstreaming. An Overview. United Nations. New York

identificar los intereses y necesidades de hombres y mujeres en el territorio, articulándolos con las brechas y desigualdades históricas para priorizar y direccionar la planeación e intervención.

La integración de la *transversalidad de Género* en las instituciones es un paso importante pero no suficiente para lograr la equidad entre hombres y mujeres, es necesario la voluntad política y concentrar esfuerzos en una estrategia global de implementación a todo nivel de la *Política Pública para las Mujeres* en el Departamento y el compromiso político y presupuestal con equidad de género, es decir, el *Mainstreaming de género*.[18]

A estos elementos conviene añadirlo que en su definición plantea el PNUD sobre el Mainstreaming de Género: "El Mainstreaming requiere la interacción compleja de numerosas habilidades y competencias usualmente coordinadas en un equipo de trabajo integrado para tal fin"[19].

18 Eslava & Malatesta (2013), Guía de transversalización de la Perspectiva de Género, Alcaldía de Santiago de Cali.

19 GARCIA, Prince. Evangelina (2008). Mainstreaming de Género y Políticas de Igualdad. PNUD.

En Colombia desde la experiencia de transversalización de la Perspectiva de Género direccionada por el departamento Nacional de Planeación[20]se ha identificado que este proceso requiere de la afectación de por lo menos tres elementos básicos:

a. La estrategia: Procesos, objetivos, procedimientos.

b. La estructura: Organización, clima laboral, funciones, mecanismos de comunicación.

c. La cultura: Trabajo interdisciplinario, principios, participación.

En este sentido para la implementación de una estrategia de Mainstreaming de Género en la administración Departamental y local se requiere del compromiso político reflejado en directrices de Planeación y en Presupuestos concretos para apostarle a la equidad de Género. Lo anterior permitirá que la transversalidad de Género en la administración se convierta en una estrategia eficiente y efectiva para responder a la Política Pública para las Mujeres en el Departamento, que es la respuesta estatal a las necesidades, en términos de derechos, identificadas por las Mujeres del territorio.

Hablar de Mainstreaming de Género, nos remite también a revisar diferentes enfoques de aplicabilidad en la gestión pública en América Latina y el Caribe como lo plantea García:[21]

Enfoque integracionista: Que supone la adición del "componente" de género a estructuras preexistentes sin alterar las prioridades del programa o sector.

Enfoque transformador" o de "agenda incorporada": implica la transformación de la agenda de desarrollo contenida en el plan o proyecto, para brindarle una perspectiva global de género.

Por otro lado encontramos las estrategias desde el enfoque transformador que apuntan a ubicar las necesidades prácticas y estratégicas de las Mujeres en el primer lugar de la agenda, y a reorientar la mirada del desarrollo

20 Experiencias asociadas al momento social y político de creación de la Consejería presidencial para la juventud, la Mujer y la Familia (gobierno de Gaviria) y posteriormente la Direcciona nacional de equidad para las Mujeres (durante el gobierno de Ernesto Samper)

21 GARCIA, Prince, Evangelina. (s.f) Mainstreaming de Género: enfoques aplicados en América Latina y el Caribe, Notas para la igualdad No.3, PNUD, p.3-4. En el marco del programa Políticas que transforman, una agenda de Género para América latina y el Caribe.

del departamento a fin de erradicar las inequidades entre los géneros y a garantizar el pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.

> *En la política pública se reconoce que "Solo a través de la implementación de una política pública con enfoque de género, se logra alcanzar una visión integradora de las experiencias vitales de las mujeres, superando la dispersión de la gestión local caracterizada generalmente por intervenciones aisladas y reduccionistas que consideran a las mujeres como parte de los llamados grupos vulnerables sin capacidad de decisión y propuesta."*[22]

No obstante, estos enfoques para la transversalización requieren como lo hemos dicho en otros apartados de esta guía, de la voluntad y compromiso concreto de los niveles de dirección que permita contar un legitimidad formal para asegurar su aplicabilidad a todos los niveles de la estructura Departamental. Esta voluntad debe expresarse en orientaciones claras a nivel conceptual y técnico incorporadas en los procesos, procedimientos y sistemas de gestión de calidad y control interno y demás a quienes competa. Las orientaciones deben considerar los lineamientos generales de la Política Pública[23] referentes al:

a. Fortalecimiento institucional para la garantía y restitución de derechos de las mujeres en el nivel Departamental
b. Corresponsabilidad en el ejercicio de derechos
c. Comunicación y educación para el cambio cultural
d. Producción y apropiación de conocimientos y saberes

22 Aparte del documento Política Pública para las Mujeres en el municipio de Santiago de Cali, Equidad de Género e igualdad de oportunidades. (2010).Alcaldía de Santiago de Cali- Universidad del Valle.

23 Para ampliación revise en el documento de la política pública para las Mujeres en el municipio de Santiago de Cali, Equidad de Género e igualdad de oportunidades. (2010).Alcaldía de Santiago de Cali- Universidad del Valle.

4.2 ¿Para qué transversalizar la Perspectiva de Género en los procesos de la Administración?

La transversalidad de la Perspectiva de Género y equidad en la administración departamental favorece las acciones para la garantía de derechos de las mujeres reflejada en la vivencia plena de su ciudadanía en los diferentes municipios, una vida libre de violencias y con todo esto el desarrollo humano integral de hombres y mujeres del territorio.

El Departamento del Valle del Cauca, requiere con urgencia transversalizar desde la perspectiva de Género, los enfoques diferenciales y en especial el de ciclo de vita en sus procesos a todos los niveles, para identificar las realidades diferenciadas de hombres y mujeres que habitan en el Valle del Cauca, es indispensable la lectura relacional de la realidad de los territorios en clave de género y de ciclo de vida, reconociendo que persisten conductas discriminatorias y estigmatizantés por razón de género, etnia, orientación sexual, condición económica, entre otros. Así mismo la feminización de la pobreza es una de las problemáticas poco abordadas.

La administración departamental y las diferentes administraciones municipales debe comprometerse con la transversalidad de Género y de derechos humanos de las mujeres, continuar avanzando en la apropiación conceptual del tema en todos los nivel de la administración, proponer un análisis técnico y metodológico, así como para propender por la existencia de información con criterios de género y pertinencia que brinde claridad a las Dependencias y Secretarias para la implementación de sus planes,

programas y presupuestos sensibles al género.

4.3

¿Quiénes son los responsables de la transversalización?

La transversalización de Género, debe ser una estrategia conjunta de todos los niveles de la administración departamental y de las municipales, implica permear los procesos estratégicos, misionales, de apoyo, de seguimiento y evaluación, e incidir en los procedimientos y acciones que permitan la actuación diaria de la gestión Departamental. Al interior de la administración supone de la asignación de responsables y concertación entre las diferentes Dependencias y Secretarias para potenciar las estrategias emprendidas.

Además requiere del seguimiento y acompañamiento por parte de la sociedad civil, organizaciones de mujeres, Mesa Departamental, mujeres y hombres que no pertenecen a organizaciones; todos y todas estamos llamados a realizar veeduría del proceso.

Para definir cuál es el panorama de la administración Departamental y/o de las municipales para el proceso de transversalización de la Perspectiva de Género e institucionalización de la Política Pública es necesario realizar un análisis de componentes y condiciones concretas proponemos dos cuadros guía:

CUADRO NO. 1

DEFINICIÓN DE ACCIONES PARA TRANSVERSALIZAR LA POLÍTICA PÚBLICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA **ADMINISTRACIÓN** PÚBLICA

ASPECTOS A VALORAR	SITUACIÓN ACTUAL	ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES POSIBLES	AJUSTES ADMINISTRATIVOS, TÉCNICOS Y LOGÍSTICOS A REALIZAR	A QUIENES COMPROMETER	METAS/INDICADORES	TIEMPO	RESPONSABLES (ENLACE DE GÉNERO, PERSONAL DE DEPENDENCIAS.)
Sensibilización en asuntos de género, derechos de las mujeres, enfoques diferenciales							
Voluntad política de su administración para implementar el tema.							
Concertación entre los diferentes niveles del gobierno							
Existencia de políticas especificas							
Participación de diferentes actores							

Fuente: Construcción propia.

CUADRO NO. 2

ANÁLISIS DE COMPONENTES Y DEFINICIÓN DE ACCIONES PARA INSTITUCIONALIZAR LA POLÍTICA PÚBLICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS **ADMINISTRACIONES**

INSTITUCIONALIZACIÓN	ESTADO ACTUAL	AJUSTES ADMINISTRATIVOS, TÉCNICOS LOGÍSTICOS NECESARIOS	ESTRATEGIAS PROPUESTAS	A QUIENES COMPROMETER	METAS/ INDICADORES	TIEMPO	RESPONSABLES
Sistemas de información con información detallada de género, derechos de las Mujeres.							
Planeación: existencia de políticas planes y programas para las mujeres, equidad entre los géneros.							
Acciones reactivas y/o proactivas(tipo de acciones que se están o pueden adelantar)							
Presupuesto							
Ejecución (Estado actual de ejecución en relación al tema)							
Monitoreo(Estrategias utilizadas)							
Evaluación(Estrategias utilizadas)							
Comunicaciones							
Sostenibilidad							

Fuente: Construcción propia.

4.4

Experiencias en transversalización

Aunque se han definido rutas y estrategias que pueden ser seguidas en el proceso de transversalización de Género, las realidades contextuales específicas de cada país y en el caso de Colombia, de sus municipios, hacen necesario ir construyendo y legitimando en la marcha nuevas maneras de avanzar en este proceso de acuerdo a las voluntades de las y los actores involucrados y los panoramas de inequidad que señalan asuntos urgentes de atención.

> *"En el contexto latinoamericano el Mainstreaming de género está siendo asumido en la práctica, siendo un proceso relativamente asistemático, lento y dispar, pero de progresiva legitimación política, administrativa y jurídica en casi todos los gobiernos. Es también visible en algunos países un compromiso más retorico que efectivo. Muchos gobiernos en los últimos años se dedican a presentar resultados de acciones concretas, en muchos casos dispersas, sin mostrar real compromiso presupuestal o coherencia conceptual y técnica con el proceso de transversalización". (García: 2008, p.1)*

En Colombia hablar de transversalización de género, nos lleva a identificar algunos procesos que en las últimas décadas se han adelantado en este sentido, entre ellos la experiencia del proyecto PROEQUIDAD[24] que muestra que la integración del enfoque de género en la instituciones es tanto un **tema transversal como transectorial.** Este proyecto brindó aportes al Departamento Nacional de Planeación para proponer estrategias para la puesta en marcha de la Política de equidad, definiendo esta entidad dentro de sus responsabilidades la generación de condiciones para la planeación del desarrollo con equidad de género en el país. Como resultado el DNP

24 Producto del convenio de cooperación técnica entre el gobierno de Colombia y el Gobierno de Alemania. Proyectos Pro-Equidad de Género en Colombia, abril 2005. Martha Sánchez Segura, Patricia Osorio Borrero.

diseñó para el país en los últimos años la guía No. 13 y una guía técnica[25] para incorporar la perspectiva de género en la planeación desde la Metodología General Ajustada. (MGA)

En diferentes regiones del país se ha venido avanzando en los últimos años en la implementación del proceso de transversalización de Género. En Bogotá por ejemplo se han adelantado estrategias de transversalización de género a nivel interno y externo en las diferentes Dependencias y Secretarias; A partir de la política pública de Mujer y Géneros desde el 2004 hasta la fecha es notorio el compromiso con la transversalización de género y la territorialización de la política, para esto último existen once casas de igualdad de oportunidades desde donde se fortalece el liderazgo y la participación, se reconocen o se dan a conocer los Derechos Humanos de las mujeres, se realizan ejercicios prácticos de igualdad y ciudadanía y se promueve un semillero de procesos productivos[26].

En el Departamento de Antioquia mediante la Ordenanza 03 de 2010 se establece con carácter obligatorio la transversalidad de género en el Departamento. Por su parte en el municipio de Medellínse ha avanzado a partir delos diferentes acuerdos y acciones desarrolladas en la ciudad en pro de la equidad de género, entre los que se puede mencionar el Acuerdo No. 22 del 12 de agosto de 2003, por medio del cual se expide la Política Pública

25 PARDO, Camacho. María Teresa (2006).GUIA No 13. Guía complementaria y ficha para proyectos de inversión con equidad de género, departamento nacional de planeación, Bogotá: Colombia.

26 Ver página web. http://portel.bogota.gov.co/portel/libreria/php/01.070808.html

para las mujeres urbanas y rurales del Municipio de Medellín; el Acuerdo No. 37 de 2005 por medio del cual se crea el Programa Integral de fomento para la mujer rural de Medellín y el Acuerdo No. 09 de 2006 por el cual se establece una Política Pública para la prevención y atención de las violencias sexuales que afectan a la ciudadanía, principalmente a mujeres, niñas y niños en la ciudad de Medellín.

Todo esto se fortalece con la creación de la Secretaría de las Mujeres de Medellín instancia encargada de liderar la formulación, articulación, coordinación e implementación de las políticas públicas y estrategias para la promoción, protección, restitución y garantía de los derechos de las mujeres.

> *La Secretaria de las Mujeres en sus seis años de labor ha estado comprometida con procesos de planeación que desde la administración consideran las necesidades e intereses de las mujeres, incorporándolas posibilidades que tienen mujeres y hombres al acceso y al control sobre los recursos y beneficios del desarrollo y analizando el impacto que sobre mujeres y hombres tienen los programas adoptados. En este marco la equidad entre hombres y mujeres, sin discriminación de etnia, clase, edad, territorio, etc., debe ser una realidad para la consolidación de la democracia*[27].

En el municipio de Santiago de Cali, ciudad capital del Departamento del Valle, en el marco de la Reforma Administrativa realizada en el año 2016, se crea la Subsecretaría

27 Para ampliación de información visite la página de la Alcaldía de Medellín, link. Secretaria de las mujeres

de Equidad de Género, instancia adscrita a la Secretaría de Bienestar Social, esta Subsecretaría tiene como responsabilidad la coordinación y seguimiento a la implementación de la Política Pública para las Mujeres, como parte de su estructura organizativa ha definido una coordinación para el tema de transversalización de género y gestión del conocimiento, que le permite fortalecer el accionar para comprometer a toda la Administración en la implementación de acciones de la Política y para la Equidad entre los género.

El Departamento del Valle del Cauca, cuenta en su estructura organizativa con la Secretaría de Mujer, Equidad de Género y diversidad sexual, que tiene como misión. adelantar procesos de desarrollo integral que consoliden la perspectiva de género y diversidad sexual, mediante el cumplimiento de los principios democráticos de igualdad, justicia, equidad, tolerancia, respeto a la diferencia, integridad, seguridad, participación política y transversalita.

Esta Secretaria desarrolla su accionar para la transversalización, entre otras, a partir de las siguientes funciones específicas:

1. Implementar las Políticas Públicas de Género y una Política Integral para las Mujeres Vallecaucanas.

2. Adelantar acciones afirmativas contra la discriminación de la mujer e intervenir de manera crítica en los procesos sociales de invisibilidad.

3. Planear, programar, coordinar y ejecutar políticas, planes, programas y proyectos dirigidos a mujeres y hombres.

4. Asesorar el Gobernador en la formulación y elaboración de los planes de desarrollo económico y social, en los programas de inversión y en las políticas de equidad de género.

5. Proponer y dinamizar acciones dirigidas a la sensibilización de las y los funcionarios públicos del departamento para la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos internos y en la implementación de las políticas públicas de las diferentes dependencias y entidades.

6. Coordinar con cada una de las Secretarias, Entidades Descentralizadas y Administraciones Municipales, los aspectos relativos a la Equidad de Género y el diseño de instrumentos que permitan obtener estadísticas de Género, de tal forma que se puedan diferenciar datos correspondientes a cada sexo y evaluar el impacto de los programas y proyectos en la vida de las mujeres y los hombres.

4.5

Momentos para avanzar en el Mainstreaming y la transversalización de Género, enfoques diferenciales y de ciclo de vida.

El Mainstreaming y la Transversalización de la Perspectiva de Género, los enfoques diferenciales y de ciclo de vida, requieren de un proceso en dos vías: hacia adentro de la administración Departamental y hacia afuera, es decir de direccionamiento hacia el territorio.

Para desarrollar este proceso se proponen los siguientes Momentos:

Nivel Interno

Momento 1. Transformar la cultura institucional: Identificación de estructuras mentales, posturas, actitudes, creencias, relaciones de poder, valores que pueden generar resistencias o apertura al tema. Es necesario proponer procesos formativos y de discusión continua en los cuales se reflexione sobre estas posturas individuales y se clarifique la postura institucional desde el enfoque de derechos humanos de las Mujeres.

La instancia responsable del tema, Secretaria de Mujer, Equidad de Género y diversidad sexual, o los enlaces respectivos en los diferentes municipios, a su vez en las secretarías deben asumir un compromiso para posicionar el mismo al interior de su dependencia. Esta transformación también implica incorporación del tema en los documentos contractuales como responsabilidades exigibles para contratistas, funcionarios (as) públicas.

Momento 2. **Compromiso institucional:** El cambio de la cultura institucional, supone un compromiso explícito en cabeza de él o la gobernante de turno y el Concejo de cada municipio, para la incorporación de estrategias que respondan a la garantía de Derechos de las Mujeres, contenidas en las legislación y en las Políticas Públicas Nacional, Departamental, Local, estas acciones deberán ser priorizadas e incluidas en el Plan de Desarrollo Departamental, con asignación de presupuesto específico general y desarrollarse en los Planes Operativos Anuales de inversión.

Momento 3. Incorporación al Sistema de Gestión de la calidad: Las orientaciones y directrices de Planeación con perspectiva de Género, enfoque de ciclo vital y diferencial deberán incorporarse al Sistema de Gestión de la Calidad en los diferentes procesos (Estratégicos- Misionales, de apoyo, de seguimiento y evaluación) para contar con obligatoriedad de aplicación dentro de los procedimientos de secretarías y dependencias en cada momento de la planeación, para esto en cada municipio se deberá capacitar y asesorar a los equipos de planeación.

Momento 4 .Sistemas de Información sensibles al Género: Es indispensable que la producción de información de tipo cuantitativa y cualitativa de cada municipio se realice con perspectiva de género, permitiendo a los y las funcionarias de los diferentes niveles de la administración identificar desigualdades en razón del género y avanzar en el análisis de Género en sus áreas sectoriales reflejándolo en la planeación de los procesos del nivel municipal y Departamental.

En el nivel externo la transversalización de la perspectiva de género, enfoque de ciclo vital y diferenciales en la administración Departamental se refleja en la Implementación de la Política Pública de las Mujeres desde sus diferentes estrategias en cada una de los territorios urbano, rural, y su impacto en la

disminución de las brechas de género.

CAPITULO 5

CAPITULO 5.

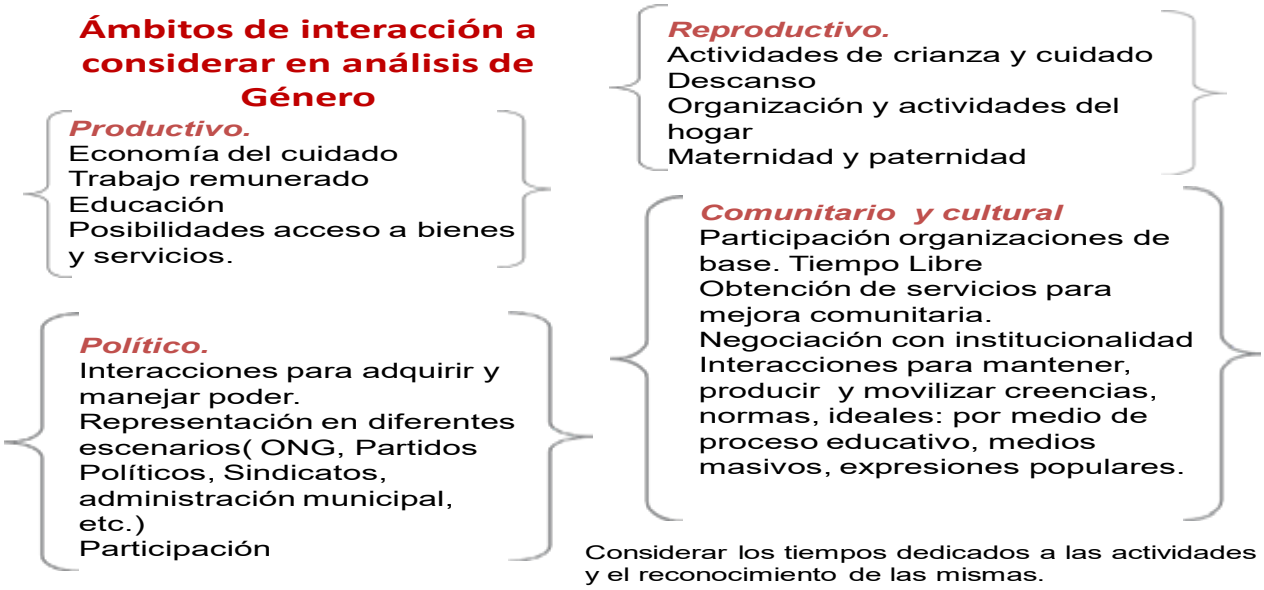
Transversalización de la perspectiva de género desde la metodología general ajustada

5.1 Etapa 1. **Identificación**

Durante la identificación del problema se propone el desarrollo del diagrama de causas- efectos, que puede adelantarse a partir del Árbol de problema, la labor principal para transversalizar en este momento es la realización de un diagnóstico de género, el mismo favorecerá la identificación de las brechas o inequidades de género presentes en el sector de intervención.

Para el diagnóstico y posterior análisis de género como procedimiento que permite evidenciar y reflexionar sobre las condiciones de una problemática, a partir de fuentes y datos cuantitativos y cualitativos, el análisis de género reconoce el impacto y los efectos que las intervenciones tienen sobre las realidades de vida, se proponen tres posibles metodologías para desarrollarlo:

Marco de Moser. Este marco analiza las dimensiones de actividades en cuatro categorías, (i) productivas, (ii) reproductivas y (iii) comunitarias (iv) Políticas. Revisar estas categorías localiza la reflexión en la condición y posición de las mujeres y permite orientar la planeación para impactar las



Fuente: Guía para la transversalización de la perspectiva de género (2013) Municipio de Santiago de Cali.

necesidades estratégicas y considerar igualmente necesidades prácticas de ser necesario.

Marco de la igualdad y del empoderamiento de las mujeres. Esta propuesta se centra en los niveles de igualdad, tanto en el acceso a derechos, bienes materiales, fuentes de producción, como en el empoderamiento sobre esos derechos, la autonomía, toma de decisiones. el análisis permite identificar y priorizar asuntos a fortalecer para avanzar en la igualdad.

Marco de Harvard. Sus variables de análisis son acceso, control, recursos (económicos, políticos) y beneficios, a partir de las mismas se analiza el nivel de equidad y empoderamiento. [28]

28 PESANTEZ, Nidia (2007).*De la teoría a la práctica, un paso adelante en la transversalización de Género*. PNUD: Ecuador.

Realizar el análisis de género con enfoque diferencial y de ciclo vital implica revisar las características demográficas y los datos específicos que se puedan tener en torno a: grupos etarios vinculados en la problemática: ¿afecta de manera especial algún grupo etario de mujeres?, ¿Etapas del ciclo vital que están vinculadas en la problemática?, ¿Cómo ven el problema las mujeres y como los hombres del territorio?, ¿Hay diferencias entre la forma como se presenta la situación en la zona rural y la zona urbana?, ¿De qué manera incide lo étnico en la situación?, también puede indagar por adscripción religiosa, condición socio económica, situación de discapacidad, entre otras condiciones diferenciales que puedan ampliar el conocimiento de la problemática.

Posterior al análisis, se propone realizar un cruce de las problemáticas identificadas, con las apuestas en términos de:

- Políticas de equidad de género Nacional, Departamental, Local.
- Disminución de brechas de género en el municipio y Departamento.
- Prioridades del Plan de desarrollo.
- Prioridades de las Comunidades.

Para fortalecer el análisis de género que realice de las problemáticas, son importantes las consultas con los grupos y organizaciones de mujeres de su municipio, esto le permitirá tener de primera mano información para priorizar, además proyectar estrategias pertinentes para la comunidad.

IDENTIFICACION DE PARTICIPANTES

Se requiere identificar las personas o grupos poblacionales, institución o empresa susceptible de tener un vínculo con el proyecto, plan o programa. Y revisar los marcos legales y reformas institucionales para trabajar a favor de un acceso equitativo tanto para las mujeres como para los hombres en el sector específico.

5.2

Etapa 2.
Formulación

En la identificación de participantes, es necesario desagregar por grupo las condiciones diferenciales, estas serán claves para la planeacion de objetivos y actividades del proyecto.

Reconozca cuales son los intereses prácticos y estratégicos de las mujeres involucradas en la problemática.

Descripción del problema o necesidad

A partir del análisis de género realizado en la etapa de identificación y de acuerdo al sector de competencia, se requiere:

- Describir el o los problemas identificados, ubicando las brechas de género presentes en el mismo.
- Mencionar que beneficios puede traer para hombres y mujeres la intervención en esa problemática.
- Presentar datos cuantitativos de orden Nacional, Departamental o local, que sustenten la problemática.

Características demográficas de la población objetivo.

- Defina la población objetivo a quien afecta el problema y que puede verse beneficiada con la intervención y realice análisis de la misma. Considerando, entre otras, las variables de:

Sexo, etapa del ciclo vital, Identidad étnica, condición socio-económica, niveles educativos, orientación sexual, Género, diversidad funcional, situación en el territorio (víctima del conflicto, residencia en zona urbana o rural, desplazamiento intraurbano).

- Establezca diferentes prioridades de las Mujeres y de los Hombres de la población objetivo en relación a las variables anteriormente mencionadas.

Descripción del Objetivo

Habiendo considerado la Perspectiva de Género, enfoque de ciclo vital y diferencial en la identificación y descripción del problema, la definición y enunciación de los objetivos se convierten en la posibilidad de concretar la intención de transversalizar la Perspectiva de Género en la alternativa seleccionada. Tenga en cuenta para la formulación de objetivos:

- La pertinencia del objetivo, está relacionada con su aporte para disminuir las brechas de Género.
- Considere en los objetivos la posibilidad de acciones afirmativas, para grupos de mujeres con mayores discriminaciones o inequidades (por ejemplo, en un proyecto sobre empoderamiento económico, puede ubicar un objetivo concreto con mujeres de la zona rural, de quienes según diagnóstico, se conoce presentan mayores brechas).
- No es indispensable en el objetivo ubicar la palabra Género, esto por solo no dice nada, se debe identificar y ubicar es la inequidad de género que se presenta.
- Los objetivos benefician de manera apropiada a mujeres y hombres y sí son adecuados para avanzar en la equidad de género.

Fase Preparación

i. Estudio Legal

El marco legislativo existente con relación a los derechos de las Mujeres y la Equidad de Género, se puede estudiar y articular al estudio legal. Colombia cuenta con un amplio referente legislativo para la Equidad de Género que puede ser consultado de manera general y por sectores en el Anexo No.1.

Identificar también en plan de Desarrollo y otros documentos de orden Nacional o local aspectos o estrategias relacionadas con la temática de Equidad Género asociándolas al caso de su interés.

i. ii. Aspectos Comunitarios

Es importante que se consulte a la comunidad (Hombres y mujeres) previamente sobre esta necesidad. Involucrando grupos de Mujeres o especialistas en Equidad.

Fase. Evaluación Ex Ante[29]

A. *Selección y Justificación de las alternativas de solución*

- Al momento de priorización de las alternativas considere los posibles beneficios en términos de resultado se impactos que estos tendrán de manera diferenciada para Hombres y Mujeres.
- Tenga en cuenta aquellas alternativas que consideren estrategias de participación y empoderamiento dirigidas especialmente a Mujeres, con voz activa en el proceso. Así mismo alternativas que aporten a beneficiar nuevas construcciones culturales y sociales frente a la Equidad de Género como eje del desarrollo.
- Incorpore Análisis de Riesgos. Los posibles efectos negativos y positivos de la estrategia sobre las Mujeres y los Hombres, teniendo en cuenta los diferentes cruces de variables (interseccionalidades).
- Visualice también las posibles alianzas sociales y comunitarias con la alternativa seleccionada.
- Justifique la alternativa desde el análisis de Género desarrollado, si encontró cifras evidencie aquellas que dejan ver las brechas representativas y vulneraciones de Derechos.

B. *Selección del nombre del proyecto*

Incluir las palabras Género y Equidad en el nombre de la propuesta, esto compromete a los diferentes actores frente al abordaje del tema en cada una de las fases del proyecto, también ubica a la comunidad y posibles aliados frente a la intención de la propuesta.

Fase. Programación

A. *Programación de Metas*

Para la programación de metas, es necesario considerar los indicadores incluidos en el plan de desarrollo, realizar preguntas relacionadas con:

29 Eslava & Malatesta (2013), Guía de la transversalización de la Perspectiva de Género, Alcaldía de Santiago de Cali.

- ¿beneficio de la meta para Mujeres y Hombres? ¿Se consideran las diferencias entre hombres y mujeres, visibilizando las diversidades? ¿Se tienen en cuenta los datos desagregados por sexo?
- ¿A cuáles necesidades prácticas y estratégicas de Hombres y Mujeres responde el proyecto?
- Para hacer el seguimiento de los avances hacia el logro de objetivos específicos relacionados con la participación de las Mujeres ¿Se han definido indicadores?

5.3 Etapa 3. **Ejecución**

Funcionarios y funcionarias de la administración Departamental y las municipales acompañan y supervisan la ejecución de los proyectos y programas contratados. Para garantizar la incorporación de la perspectiva de Género, los enfoques de ciclo vital y diferencial, es necesario indagar, entre otros aspectos por:

Estrategias	***Actividades***
Se consideran las limitaciones y/o barreras de mujeres y de hombres para participar del proceso y qué acciones concretas ha de desarrollar el proyecto para superar las limitaciones. ¿Se ha visualizado si era necesario contratar a una persona especialista en género o el personal involucrado en el proyecto recibe alguna capacitación en género para aplicar las estrategias? ¿Se ha dado la oportunidad de participar en los campos técnicos y en posiciones con poder de decisión del proyecto o programa, tanto a las mujeres, como a los hombres? ¿Se consideran estrategias diferenciadas según etapa del ciclo vital en que se encuentran las personas involucradas en el proceso?	Indagar colectivamente sobre los siguientes elementos: ¿En la planificación del tiempo se toman en cuenta las limitaciones y necesidades de hombres y mujeres? ¿Hay facilidad de horarios para la participación de las mujeres y los hombres, de qué grupos poblacionales? ¿Se requieren actividades adicionales para asegurar que el proyecto promueva la equidad de género (capacitación, sensibilización, información)? ¿Las actividades aumentan la carga de trabajo no remunerado de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños vinculados al programa o proyecto?

Fuente: Guía de transversalización de la perspectiva de género (2013)

5.4

Etapa 4.
Seguimiento y monitoreo

Para desarrollar un proceso de seguimiento y monitoreo que incorpore la perspectiva de Género, los enfoques diferenciales y de ciclo vital, se hace necesario, indagar en diferentes momentos las percepciones de las personas involucradas en el proceso, identificar que se involucren grupos diferenciales. Así mismo verificar que los documentos, materiales producidos durante el proceso mantengan sensibilidad de género en el lenguaje, información incluida, tono del documento.

Verificar que las actividades se cumpla, teniendo en cuenta las cargas específicas y roles que desempeñan las mujeres y hombres en la sociedad, de tal forma que, los horarios, lugares sean adecuados, se cuente con estrategias para garantizar la permanencia, entre ellas las referidas a cuidado de niños y niñas en los casos de mujeres cabeza de hogar.

5.5 Etapa 5. **Evaluacion**[1]

La evaluación constituye una etapa primordial de todo programa y proyecto, permite valorar el impacto- efecto de las intervenciones planteando a su vez lecciones aprendidas para el sector específico. Se recomienda valorar los siguientes aspectos:

Durante la planeación del proyecto ¿se considera la perspectiva de Género y los enfoques diferenciales como un eje relevante en el ciclo del programa o proyecto?

- ¿Cuáles eran las condiciones de mujeres y hombres al iniciar el proyecto? (revisión Mapa de Género) ¿Cuáles son las condiciones de mujeres y hombres al finalizar el proyecto?
- Al evaluar la eficiencia del programa o proyecto identificar los nodos críticos en términos de la incorporación de la Perspectiva de Género.
- ¿El programa o proyecto genera mayores niveles de organización, de autonomía y de participación de las mujeres?
- ¿Son relevantes los efectos / resultados del proyecto en términos de las diferencias en las necesidades y prioridades para las mujeres y para los hombres?
- ¿Se presenta información que desglose los datos por sexo, género, identidad étnica-racializada, orientación sexual, estrato socio económico

  que permita hacer una lectura del efecto e impacto diferenciado?

1 Eslava & Malatesta (2012), Guía de la transversalización de la Perspectiva de Género, Alcaldia de Santiago de Cali.

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

- ¿La entidad ejecutora cuenta con capacidades, instrumentos y métodos para incorporar la Perspectiva de Género en el proyecto, o requiere de asesoría externa?
- ¿Se identifican las "lecciones aprendidas" en relación con el uso de una perspectiva de género en el trabajo, de manera tal que dichas lecciones puedan ser transmitidas a otros proyectos y programas?

6
CAPITULO

CAPITULO 6

Planeando desde la metodología mga con perspectiva de equidad de género, enfoques diferenciales y de ciclo vital

De acuerdo con el Departamento Nacional de Planeación (DNP) el fin último de los municipios es satisfacer las necesidades básicas de la población de su territorio para alcanzar un desarrollo permanente y sostenible a escala local. Este ejercicio de alcanzar el Desarrollo no es posible sin la Igualdad entre los géneros, tal como lo tienen contemplado los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por tanto el DNP ha planteado:

> *"En la medida en que la administración territorial incluya el enfoque de género en su formulación, ejecución, seguimiento y evaluación, se estarán teniendo en cuenta los roles y aportes de las mujeres y hombres desde su diversidad (étnica, sexual, de edad, condición socioeconómica y territorio) al desarrollo del país y se podrá maximizar su potencial."*

En esta línea, y considerando que la gestión Pública Departamental está organizada por Sectores, en este capítulo presentamos las siguientes recomendaciones específicas para la Transversalización de la Perspectiva de Equidad de Género, Enfoque de Ciclo Vital en cada uno de estos Sectores

SECTORES DE LA GESTIÓN PÚBLICA DEPARTAMENTAL	
Sector social • Educación • Salud • Desarrollo Social y Participación • Equidad y Diversidad sexual • Asuntos étnicos	**Sector Seguridad y Convivencia Territorial** • Convivencia y seguridad Ciudadana • Paz Territorial y Reconciliación • Gestión de Riesgo de Desastres
Sector Competitividad y Desarrollo Sustentable • Infraestructura y Valorización • Vivienda y Hábitat • Ambiente, Agricultura y Pesca • Turismo • Desarrollo económico y competitividad • Tecnologías de la información y las Telecomunicaciones • Movilidad y Transporte	**Gestión y Apoyo Transversal** • Planeación • Hacienda y Finanzas públicas • Desarrollo Institucional • Jurídica • Impuestos y rentas • Control Disciplinario

6.1 Sector de Seguridad y Convivencia Territorial

La inclusión de la Perspectiva de Equidad de Género en las políticas de seguridad y convivencia ciudadana a partir del análisis de las realidades y problemáticas diferenciadas que se enfrenta la ciudadanía de acuerdo al género, las características diferencias y las etapas del ciclo vital en que se encuentra.

Es importante mencionar que una de las mayores problemáticas en términos de seguridad y convivencia para las mujeres lo constituyen las diversas formas de violencias, reconocidas como una violación a los derechos humanos, que impide el libre goce de la cotidianidad en dignidad, de acuerdo con ONU mujeres, diversas formas de violencias circulan en los espacio públicos de la ciudad, entre ellas se resalta el acoso sexual tanto en las zonas urbanas como rurales, pasando por las violaciones, hasta los

feminicidios. Así mismo se presentan en los espacios familiares y laborales.

Las violencias limitan la posibilidad de las mujeres de participar en los diferentes escenarios sociales, culturales que el departamento en cada uno de sus municipios propone, así mismo impactan negativamente el bienestar y salud de las mujeres, incidiendo en la experiencia de salud de las mujeres.

En la misma línea las violencias hacia los hombres, están representadas de manera mayoritaria en violencias sociales, las cuales tienen relación con los aprendizajes de la masculinidad hegemónica que es reforzada a partir del uso de la fuerza y el ejercicio de la violencia. Sin embargo es propio mencionar, que las cifras de violencia de género, presentan sus mayores tendencias, en la violencia contra las mujeres, superior al 90% de los casos. En lo relativo a violencia social, son los hombres los más afectados.

En este sentido, y considerando que los objetivos de desarrollo sostenibles, y su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible mantienen el compromiso por "la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en las esferas pública y privada" como una de sus metas específicas (meta 5.2). La administración municipal requiere incluir los análisis de género, enfoques diferenciales y de ciclo vital en la formulación, ejecución y evaluación de los programas, proyectos y acciones enfocados a la seguridad pública, la convivencia social, comunitaria, favoreciendo la vivencia de un territorio libre y seguro, sin que las situaciones de miedo e inseguridad obstaculicen el acceso y disfrute en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, de manera especial es necesario identificar las limitaciones referidas a condición de orientación sexual e identidad de género (tal es el caso de la población LGBT), la condición diversidad funcional, habitabilidad del territorio (zona urbana o rural), condición étnica y de clase, entre otras inciden en la manera como se percibe y vivencian las ciudades.

Etapa 1. Identificación

1.1. Identificación y descripción del problema o necesidad

En esta etapa se desarrollan los puntos que propone la ***Metodología de Marco Lógico*** para el *Árbol de Problemas.*

Recuerde que este enfoque propone analizar la relación entre causas y efectos de los problemas o necesidades identificados. Cuando en este análisis se tiene en cuenta esto desde la "Identificación de Problemas Existentes"; aquí ya debe aparecer la Perspectiva de Equidad de Género .

En esta primera etapa se propone realizar los **análisis de género** pertinentes, que permitan identificar las realidades de seguridad y convivencia que se perciben y vivencian de manera de acuerdo al género, a las condiciones de diversidad, al ciclo vital, para ello sugerimos entre otras las siguientes indagaciones:

- ¿Cómo viven el territorio (Municipio), en sus diferentes zonas rurales, urbanas, los hombres y mujeres?
- ¿Cuáles son las problemáticas que afectan la convivencia en la ciudad y cómo se vivencia de manera diferenciada desde género, etnia, ubicación en el territorio, condición diversidad funcional, clase social, entre otras?
- ¿Cuál es la situación de las mujeres como víctimas de violencias y como está les impide disfrutar plenamente del derecho a una vida segura y libre de violencias en la ciudad?
- ¿Qué estrategias de seguridad se están implementando para atender las problemáticas, como estas estrategias consideran la necesidad diferencia de hombres y mujeres?
- ¿Existen estrategias para la seguridad de las mujeres en los espacios públicos?
- ¿De qué tipos de violencias son sujetas las mujeres y los hombres en el espacio público y privado de la ciudad?
- ¿Cómo es el uso del transporte público por parte de hombres y mujeres, percepciones, etc., que violencias o problemáticas que afecten la convivencia y seguridad se presentan?
- ¿ Se han identificado y adaptado zonas seguras para las mujeres?

En las construcciones culturales:

- ¿Cómo persisten los roles e imaginarios tradicionales de Género que ponen en posición de desigualdad y subordinación a las mujeres?

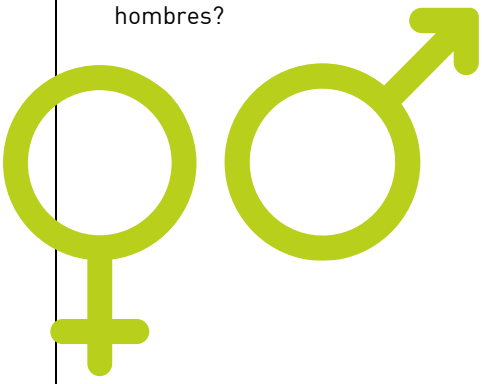
De la información sobre violencias en la ciudad, identifique y reflexione:

- Comunas de mayor prevalencia de eventos violentos, tipos de violencias, cómo viven de manera diferencia estas violencias hombres y mujeres:
- ¿Qué tipos de violencias afectan más a mujeres y niñas: por ejemplo violencia sexual, acoso, física, patrimonial, psicológica?
- ¿Qué acciones específicas diferenciadas se han desarrollado desde la Secretaría para atender estas violencias?
- ¿Se ha considerado, por parte de los y las profesionales, en los informes sobre asuntos de atención frecuentes en comisarías, porque son las mujeres quienes con mayor frecuencia denuncian por cuotas de alimentos y cuidado de los niños y niñas, cómo esto se relaciona con roles tradicionales de Género?
- ¿Se han difundido las legislaciones y decretos existentes en materia de equidad de Género y sector gobierno- justicia?
- ¿Cuenta la Secretaría con diagnósticos sobre la situación de las mujeres con enfoque de derechos y de Género?.

El análisis realizado desde Género les permitirá identificar necesidades de priorización en cuanto a población a intervenir y problemáticas que inicialmente ustedes habían considerado abordar de convivencia, seguridad.

En el acceso a servicios de atención

¿Se tiene datos diferenciados por Género?
¿Cuáles son los asuntos específicos por los que más solicitan atención mujeres y hombres en comisarías, casas de justicia e inspecciones de policía?
¿El municipio cuenta con rutas y protocolos para la atención a las mujeres víctimas de violencias?

– ¿Cuáles son las necesidades en materia de seguridad y convivencia ciudadana diferenciales de hombres y mujeres de acuerdo a su edad, etnia, condición socio económica, diversidad funcional? – ¿Cómo perciben la inseguridad en la ciudad mujeres y hombres? 	¿Existen medidas de protección, por ejemplo, sitios de acogida para mujeres víctimas? ¿El personal de los servicios de atención ha recibido formación en género, para brindar atención humanizada a las mujeres, no revictimizante? ¿De qué manera los procesos de atención hacia las violencias que desde la Secretaría se orientan consideran las necesidades e intereses diferenciados de hombres y mujeres? Es necesario complementar este análisis con la búsqueda de los lineamientos que en el tema hay para su sector, se propone revisión del CONPES 161 de 2013. Política Pública Nacional para las Mujeres, revisión de la Política Pública Departamental de Mujer y Equidad de Género, al igual de la Política local o diagnostico si existen. Consulte también otros lineamientos del Ministerio de Justicia, Políticos de convivencia y demás.

1.2. Participantes

– Identifique redes y ONGs. que trabajan por el derecho a una vivencia plena en el territorio, específicamente en temas como la convivencia, seguridad.
– Ubique el sector o actores a quienes corresponde por normatividad direccionar o acompañar la intervención en el tema, por ejemplo las posibles alianzas interinstitucionales necesarias, entre ellas con la academia.

ETAPA 2. FORMULACIÓN

2.1. Características demográficas de la población objetivo

En cuanto a las características demográficas es importante que se indague por:

Edad, condición socio-económica, niveles educativos, orientación sexual, género, diversidad funcional, etnia, adscripción religiosa.

Así mismo considere asuntos relacionados con la participación de hombres y mujeres en los servicios que brinda el municipio en temas de seguridad y convivencia.
En el caso de las mujeres, ¿pertenecen a todas las condiciones socioeconómicas y

2.2. Objetivos del proyecto

– Incorpore en el objetivo la intención de trabajar de manera diferencial el proceso con hombres y mujeres.
– Incluya en los objetivos del proceso las acciones afirmativas para trabajar brechas representativas de Género o afectaciones específicas para mujeres o para hombres, inclúyase un objetivo específico en términos.
– Incluir dentro del proceso de formación herramientas para

2.3. PREPARACIÓN

2.3.1. Estudio legal

Seleccione las legislaciones, decretos, acuerdos, circulares, sentencias judiciales, planes y programas nacionales y municipales que se relacionen con los asuntos de Género y las áreas de convivencia, ciudadanía, vivencia del territorio, seguridad, buen trato, entre otras de interés y atención del sector de seguridad y convivencia.
Por ejemplo puede considerar :
– Política Pública Nacional para las mujeres:

etnias, o hay diferencias en la atención de acuerdo a estas variables? ¿Se ha considerado las diversas orientaciones sexuales en los procesos de atención que se dirigen a mujeres y hombres? Evalué de manera diferencial la participación de las mujeres y hombres en roles de cuidado y crianza en mujeres y niñas, actividades comunitarias, sociales, en la toma de decisiones.	el manejo del conflicto desde un enfoque diferencial y de Género.	– Ley 1257 de 2008 y decretos reglamentarios del sector justicia (4799 de 2011 por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 en lo referido a violencias contra las mujeres). – Auto 092 de 2008 para atención integral a mujeres desplazadas Para ampliar los referentes legislativos internacionales y nacionales, ver Anexo No .2.
2.3.2. Estudio Institucional Considere la posibilidad de que la ejecución de este programa, proyecto se realice con el acompañamiento de una persona cualificada en Género preferiblemente con conocimiento y experiencia del sector de incidencia. **2.3.3. Aspectos comunitarios** – Identifique los recursos comunitarios, organizaciones de carácter público, privado, que trabajan en el tema, por ejemplo. veedurías en justicia, comités de convivencia, redes de seguridad. – Identifique procesos y organizaciones de mujeres que trabajan en el tema de convivencia, violencias, seguridad, uso del territorio por parte de las mujeres y se encuentran en las zonas de incidencia. – Reflexione sobre la posibilidad de integrarlas en el proceso de monitoreo y seguimiento, o como alianza para fortalecer el proceso en términos de atender las inequidades de Género.	**2.4. Evaluación Ex ante** **2.4.1. Descripción de las Alternativa de solución** En este momento se debe plantear la alternativa o alternativas posibles para la situación o necesidad identificada, para el planteamiento tenga en cuenta: – Que la alternativa contemple de manera específica la realidad de hombres y mujeres. – Incorpore la oferta de servicios que hay disponibles en la comunidad en relación al tema, diferenciada para hombres y mujeres. – Priorice alternativas que aborden las causas socio-culturales de la problemática identificada. – Vincule las alternativas que tengan en cuenta la participación en estos de hombres y mujeres.	**2.4.2. Selección y justificación de la alternativa** Para abordar este aspecto considere: – ¿Qué otras intervenciones sobre este mismo tema se han realizado en el territorio escogido y con los grupos poblacionales seleccionados? – ¿Qué estrategias podrían fomentar la participación de mujeres y hombres en el proyecto, programa? Tenga en cuenta la acogida de esa alternativa en la comunidad identificada desde las experiencias anteriores con el tema en dicha comunidad. **2.4.3. Selección del Nombre del proyecto** Considere incluir la palabra Género y equidad en el nombre de la propuesta, esto compromete a los diferentes actores frente al abordaje del tema en cada una de las fases del proyecto, también ubica a la comunidad frente a la intención de la propuesta.
2.5. Programación **2.5.1. Programación de metas.**		

Considere los indicadores base de medición nacional y local en el sector . Incluya diferentes categorías de indicadores (Impacto- efecto- producto o gestión) que cuenten con definiciones y formas de medición pertinentes, así como fuentes de información.

Identifique los datos de desagregación por: género, etnia, orientación sexual, condición socio-económica. Por ejemplo:

- Disminución de un % en los y las jóvenes involucrados en episodios de violencia en las comunas donde se realizaron las campañas.
- Distribución por sexo y edad de adolescentes y jóvenes infractores.
- Número de casos atendidos en las comisarías relacionados con violencia contra la mujer o basada en género.

ETAPA 3. EJECUCIÓN	ETAPA 4 Y 5. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y E VALUACIÓN
Considere que las limitaciones y barreras para participación en las actividades planteadas por el proyecto pueden ser diferentes para los hombres y mujeres. Por ejemplo, los horarios de programación y la realidad de economía del cuidado, así mismo la manera como se vive el territorio, las mujeres son mayormente afectadas por las violencias, tiene restricción para el uso del espacio público. Revise si el equipo contratado cuenta con conocimientos en temas de género, enfoques diferenciales, priorice la vinculación de mujeres en dichos equipos, como acción afirmativa considerar su vinculación en coordinaciones. Tenga cuidado con que las actividades del proyecto reproduzcan los roles históricos de género, por ejemplo plantear solo proyectos a mujeres en acciones de cuidado, cocina, platee otras alternativas. Recomiende que se consideren las necesidades e intereses diferenciados de ambos grupos frente a los procesos de atención. Así mismo visualice si el proyecto aumenta la carga de trabajo de hombres y mujeres.	En los momentos de seguimiento, monitoreo y evaluación del desarrollo del proyecto pregúntese por: – ¿Se han atendido las barreras y limitantes que se identificaron al plantear la problemática? – ¿Se realizan estrategias para la permanencia de las mujeres en el proceso? – ¿Hay cambios visibles en la participación de hombres y mujeres adolescentes en las actividades del sector? – ¿Los documentos producidos durante el proyecto consideran las realidades diferenciadas de hombres y mujeres adolescentes frente la convivencia, seguridad, vivencia del territorio, violencias? – ¿Estas diferencias se acompañan de datos estadísticos? – ¿Los resultados del proyecto beneficiaron a hombres y mujeres?, ¿de qué manera es visible este beneficio? – ¿Se cuenta con lecciones aprendidas con relación al uso de la Perspectiva de Equidad de Género en procesos del sector seguridad y convivencia?

6.2 Sector de Competitividad y Desarrollo Sustentable

La inclusión de la Perspectiva de Equidad de Género en el sector de competitividad y Desarrollo sustentable, es indispensable para pensar el desarrollo Departamental en términos económicos, sociales y Políticos. De acuerdo con el Informe Latinoamericano sobre Pobreza y Desigualdad(2015), la desigualdad de género -en términos de generación de ingresos y recursos propios- se expresa de distinto modo en los territorios, pues esta desigualdad no solo se relaciona con los activos o dotaciones de las mujeres y con la capacidad de agencia de las mismas, sino también con factores propios del territorio, tales como la estructura productiva, las instituciones formales e informales y los agentes presentes en el territorio.

Aún persisten en muchos países las desigualdades de género en el mundo del trabajo, visibles entre otras en el reconocimiento económico por igual formación y trabajo, las posibilidades de ascenso a espacio de dirección y gerencia, la poca distribución de las actividades del cuidado, las mujeres han accedido al campo económico- productivo, sin que se replanteara su participación en la economía del cuidado, estas desigualdades socavan la productividad y la competitividad.

Para el caso de Bogotá y otras ciudades capitales del país se han encontrado evidencias de la permanencia de la división sexual del trabajo tradicional, por la cual las mujeres se mantienen como las principales responsables de las tareas de reproducción social, incluido el trabajo doméstico y el cuidado de personas dependientes. El acceso a oportunidades de empleo se ve restringido en gran medida por estos hechos, desde los cuales también se reproducen estereotipos sobre las mujeres como trabajadoras "imperfectas" o alejadas del ideal de dedicación a tiempo completo al empleo, hechos que ayudan a explicar las diferencias encontradas frente a las horas dedicadas a la semana al trabajo remunerado entre hombres y mujeres, ya que mientras los primeros dedican en promedio 52.2 horas las mujeres sólo 44.6 horas.

Otro aspecto a considerar en las acciones de fomento económico es la autonomía económica que tiene impacto en diversas dimensiones del desarrollo de las mujeres, De acuerdo con la CEPAL (2012) el trabajo no solo reporta ingresos a los individuos, sino que les permite también incorporarse a otros ámbitos de integración social y política, determinando en parte significativa las relaciones entre las personas y contribuyendo a elevar el nivel de vida.

Existe entonces un consenso sobre la importancia de la vinculación de las mujeres como actoras fundamentales de la economía, la creciente participación de las mujeres en el empleo aporta a las tasas de crecimiento y la viabilidad económica en el plano nacional. En este sentido la inclusión del enfoque de género busca que las mujeres tengan plena participación en el proceso de desarrollo económico local, departamental, accediendo igualitariamente a los recursos, a los procesos y a las estructuras de toma de decisiones, participando con más facilidad en el sector privado, en servicios de desarrollo empresarial, iniciativas de emprendimiento económico.

Identificar las realidades e inequidades presentes en el sector económico es un primer paso del análisis de género que permitirá plantear la incorporación de dicho enfoque, los aspectos abordados dejan ver como las mujeres afrontan de manera desproporcionada débiles vinculaciones al mercado laboral, situación que las mantiene en condición de pobreza, y que afecta, no solo a la mujer, sino a su grupo familiar, representando una enorme carga para la economía local, departamental y nacional.

La igualdad en el sector económico puede incentivar la productividad local e incrementar la demanda de bienes y servicios al movilizar el consumo. Así mismo aprovechar el talento de hombres y mujeres en los diferentes niveles de la economía Departamental y Local puede significar ventajas competitivas, El equilibrio de género en los equipos de gestión puede mejorar la capacidad de innovación e incrementar la rentabilidad de los ingresos y activos.

Etapa 1. Identificación

1.1. Identificación y descripción del problema o necesidad

En esta etapa se desarrollan los puntos que propone la ***Metodología de Marco Lógico*** para el *Árbol de Problemas.*

Recuerde que este enfoque propone analizar la relación entre causas y efectos de los problemas o necesidades identificados. Cuando en este análisis se tiene en cuenta esto desde la "Identificación de Problemas Existentes"; aquí ya debe aparecer la Perspectiva de Equidad de Género .

1.1. En esta primera etapa se propone realizar los **análisis de género** pertinentes, que permitan identificar las realidades de Desarrollo y competitividad que se perciben y vivencian de manera de acuerdo al género, a las condiciones de diversidad, al ciclo vital, para ello sugerimos entre otras las siguientes indagaciones:

- ¿Cuáles son las problemáticas que afectan el desarrollo y la competitividad del municipio, como participan hombres y mujeres de estas problemáticas?
- ¿Cuál es la situación de las mujeres en el sector de desarrollo económico, como esta su vinculación en el empleo?
- ¿Qué tipo de estrategias se desarrollan en el municipio y departamento para incentivar la competitividad de los negocios liderados por las mujeres?
- ¿Qué tipo de formación y/o fortalecimiento para el desarrollo y la empleabilidad se brinda a hombres y mujeres?
- ¿Cómo es el acceso a recursos físicos, económicos, tierra para las mujeres del municipio y/o el Departamento?
- ¿Las actividades económicas y del desarrollo en que participan hombres y mujeres, hacen ruptura frente a los estereotipos históricos?
- ¿Se ha considerado la afectación particular del desempleo sobre las Mujeres del Departamento, se tiene estrategias específicas para atender esta problemática con mujeres de zonas rurales y urbanas?
- ¿Cuáles son las dificultades que enfrentan las mujeres indígenas y Afrodescendiente del Departamento o de su municipio para insertarse en el mercado de trabajo, con relación a las que enfrentan los hombres?

En las construcciones culturales:

- ¿Cómo persisten los roles e imaginarios tradicionales de Género que ponen en posición de desigualdad y

De la información sobre Desarrollo y competitividad, identifique y reflexione:

- Sectores de mayor participación de los hombres y de las mujeres.
- Niveles de remuneración
- Reconocimiento que tiene en su municipio y/o en el Departamento la economía del cuidado.
- ¿Se han considerado los datos estadísticos sobre brechas y desigualdades de género en el campo económico y de competitividad?
- ¿¿Se han difundido las legislaciones y decretos existentes en materia de equidad de Género y desarrollo económico?
- ¿Conoce la Alcaldía de su municipio o la gobernación, sobre programas de equidad laboral, acciones afirmativas para promover la vinculación empresarial y la competitividad de las mujeres?.
- ¿Se han establecido alianzas entre el sector económico- empresarial y el Estado, para fomentar la competitividad y la participación de las mujeres en el desarrollo?

El análisis realizado desde Género les permitirá identificar necesidades de priorización en cuanto a población a intervenir y problemáticas que inicialmente ustedes habían considerado abordar de Desarrollo y competitividad.

En la oferta de servicios de temas de competitividad y Desarrollo

¿Se tiene datos diferenciados por Género?
¿Cuáles son los asuntos específicos por los que más solicitan atención mujeres y hombres en cuanto a competitividad y desarrollo?
¿El municipio cuenta con rutas y protocolos para la atención a las mujeres víctimas de violencias?
¿El personal de los servicios dirigidos a empoderamiento económico ha recibido formación en género, enfoques diferenciales?

subordinación a las mujeres en el campo económico y del desarrollo, por ejemplo pensar que las mujeres no tienen habilidades para liderar? Tenga en cuenta: Las características de los sectores productivos y las posibilidades de incorporación de las mujeres. La oferta de bienes y servicios públicos existentes en cada territorio. **1.2. Participantes** – Identifique redes y ONGs. que trabajan en el tema de Desarrollo, economía y competitividad, entre ellas las redes de acompañamiento a mujeres o conformadas por mujeres. – Ubique sector o actores a quienes corresponde por normatividad direccionar o acompañar la intervención en el tema, por ejemplo las posibles alianzas con sector empresarial, academia, gremios, entre otros.	¿Se consideran programas específicos de acuerdo al ciclo vital en que se encuentra mujeres y hombres para la participación en estrategias de desarrollo, productividad y competitividad? Es necesario complementar este análisis con la búsqueda de los lineamientos que en el tema hay para su sector, se propone revisión del CONPES 161 de 2013. Política Pública nacional para las Mujeres, revise la Política Pública Departamental de Mujer y Equidad de Género, al igual de la Política local o diagnostico si los tiene. Consulte también otros lineamientos del sector de desarrollo, economía y competitividad, entre ellos la propuesta de Equidad Laboral del Ministerio del trabajo.

ETAPA 2. FORMULACIÓN

2.1. Características demográficas de la población objetivo	**2.2. Objetivos del proyecto**	**2.3. Preparación** **2.3.1. Estudio legal**
En cuanto a las características demográficas es importante que se indague por: Edad, condición socio-económica, niveles educativos, orientación sexual, género, diversidad funcional, etnia, adscripción religiosa. Asi mismo considere asuntos relacionados con la participación de hombres y mujeres en los servicios que brinda el municipio en temas de desarrollo, economía, competitividad. En el caso de las mujeres, ¿pertenecen a todas las condiciones socioeconómicas y etnias, o hay diferencias en la atención de acuerdo a estas variables? ¿Se ha considerado las diversas orientaciones sexuales en los procesos de	– Incorpore en el objetivo la intención de trabajar de manera diferencial el proceso con hombres y mujeres. – Incluya en los objetivos del proceso las acciones afirmativas para trabajar brechas representativas de Género o afectaciones específicas para mujeres o para hombres, inclúyase un objetivo específico en términos. – Incluir dentro del proceso de formación herramientas para el manejo del conflicto desde un enfoque diferencial y de Género.	Seleccione las legislaciones, decretos, acuerdos, circulares, sentencias judiciales, planes y programas nacionales y municipales que se relacionen con los asuntos de Género y las áreas de Desarrollo, economía, empleabilidad, competitividad. Por ejemplo puede considerar : – Política Pública Nacional para las mujeres: – Ley 1257 de 2008 y decretos reglamentarios del sector laboral. Para ampliar los referentes legislativos internacionales y nacionales, ver Anexo No. 2.

atención que se dirigen a mujeres y hombres? Evalué de manera diferencial la participación de las mujeres y hombres en roles de cuidado y crianza en mujeres y niñas, actividades comunitarias, económicas, de productividad.		**2.3.2. Estudio Institucional** Considere la posibilidad de que la ejecución de este programa, proyecto se realice con el acompañamiento de una persona cualificada en Género preferiblemente con conocimiento y experiencia del sector de incidencia. **2.3.3. Aspectos comunitarios** – Identifique los recursos comunitarios, organizaciones de carácter público, privado, que trabajan en el tema, como se pueden vincular en la promoción de acciones afirmativas para disminución de las brechas, participación en los proyectos, cooperación, actividades de seguimiento y monitoreo.
2.4. Evaluación Ex ante **2.4.1 Descripción de las Alternativa de Solución.** En este momento se debe plantear la alternativa o alternativas posibles para la situación o necesidad identificada, para el planteamiento tenga en cuenta: – Que la alternativa contemple de manera específica la realidad de hombres y mujeres en el campo de Desarrollo, competitividad, económico. – Incorpore la oferta de servicios que hay disponibles en la comunidad en relación al tema, diferenciada para hombres y mujeres. – Priorice alternativas que aborden las causas socio-culturales de la problemática identificada, las brechas económicas, economía del cuidado, conciliación de vida laboral y familiar. – Vincule las alternativas que tengan en cuenta la participación en estos de hombres y mujeres. – Alternativas que le apuestes a campos de desarrollo económico en los cuales	**2.4.2. Selección y justificación de la alternativa** Para abordar este aspecto considere: – ¿Qué otras intervenciones sobre este mismo tema se han realizado en el territorio escogido y con los grupos poblacionales seleccionados? – ¿Qué estrategias podrían fomentar la participación de mujeres y hombres en el proyecto, programa? Tenga en cuenta la acogida de esa alternativa en la comunidad identificada desde las experiencias anteriores con el tema en dicha comunidad. **2.4.3. Selección del Nombre del proyecto** Considere incluir la palabra Género y equidad en el nombre de la propuesta, esto compromete a los	**2.5 Programación** **2.5.1. Programación de metas** Considere los indicadores base de medición nacional y local en el sector de Desarrollo y competitividad. Incluya diferentes categorías de indicadores (Impacto- efecto- producto o gestión) que cuenten con definiciones y formas de medición pertinentes, así como fuentes de información. Identifique los datos desagregados por: género, etnia, orientación sexual, condición socio-económica. Por ejemplo: – % de ingresos de las mujeres, por estrato socio económico, nivel de escolaridad, etnia y edad. – Número de mujeres bisexuales, lesbianas y Transexuales vinculas actividades económicas o de

las mujeres no se han involucrado históricamente.	diferentes actores frente al abordaje del tema en cada una de las fases del proyecto, también ubica a la comunidad frente a la intención de la propuesta	competitividad en el Departamento. – % de Mujeres vinculadas en sectores productivos o económicos no tradicionales.

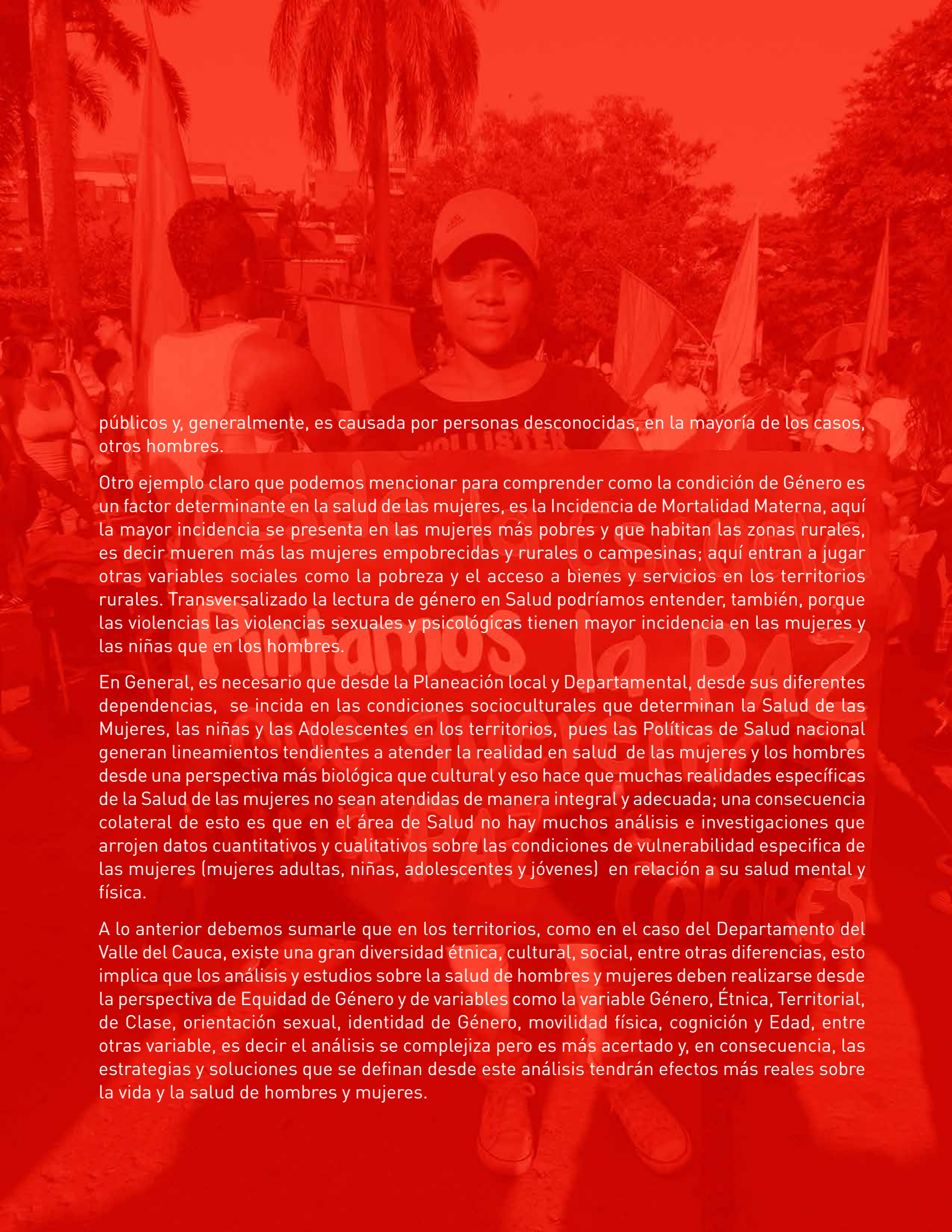
ETAPA 3. EJECUCIÓN	ETAPA 4 y 5. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y E VALUACIÓN
Considere que las limitaciones y barreras para participación en las actividades planteadas por el proyecto pueden ser diferentes para los hombres y mujeres. Por ejemplo, los horarios de programación y las realidades de economía del cuidado, así mismo la manera como se vive el territorio, las mujeres son mayormente afectadas por las violencias, tiene restricción para el uso del espacio público. Revise si el equipo contratado cuenta con conocimientos en temas de género, enfoques diferenciales, priorice la vinculación de mujeres en dichos equipos, como acción afirmativa considerar su vinculación en coordinaciones. Tenga cuidado con que las actividades del proyecto reproduzcan los roles históricos de género, por ejemplo plantear solo proyectos a mujeres en acciones de cuidado, cocina, platee otras alternativas. Se han establecido alianzas con los gremios, sectores económicos para adelantar estrategias en pro de la equidad en espacios laborales, económicos y de competitividad.	En los momentos de seguimiento, monitoreo y evaluación del desarrollo del proyecto pregúntese por: – ¿Se han atendido las barreras y limitantes que se identificaron al plantear la problemática? – ¿Se realizan estrategias para la permanencia de las mujeres en el proceso? – ¿Hay cambios visibles en la participación de hombres y mujeres de diferentes etapas del ciclo vital en las actividades del sector? – ¿Los documentos producidos durante el proyecto consideran las realidades diferenciadas de hombres y mujeres frente al campo económico, sus aportes al desarrollo local, regional, el empoderamiento que han desarrollado? – ¿Estas diferencias se acompañan de datos estadísticos? – ¿Los resultados del proyecto beneficiaron a hombres y mujeres?, ¿de qué manera es visible este beneficio? – ¿Se cuenta con lecciones aprendidas con relación al uso de la Perspectiva de Equidad de Género en procesos del sector de Desarrollo y competitividad?

6.3 Sector Social - Salud

Una de las áreas de mayor sensibilidad en el Sector Social es la de la Salud pues esta tiene que ver con necesidades sentidas de hombres y mujeres y la vinculan de manera más clara con los derechos fundamentales, sin embargo hablar de la Salud integral de hombres y mujeres debería exigir un análisis más amplio de los factores psicosociales de la Salud, análisis que debe trascender las explicaciones biológicas y físicas para ampliar sobre los determinantes estructurales de la Salud, es decir reconocer que los factores biológicos no son suficientes para explicar las diferencias en salud entre hombres y mujeres e indagar por como lo social, cultural y económico determina dimensiones importantes de la salud de hombres y mujeres. Entre estos determinantes estructurales el Género como un determinante en Salud que puede

explicar múltiples inequidades y desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso al Derecho a la Salud y, a la vez, dar pistas sobre estrategias y alternativas de solución para disminuir y/o superar estas brechas de desigualdad de Género en el acceso a la Salud.

Analizar y comprender la condición de género como un determinante en la Salud de las mujeres exige hacer lectura de las condiciones culturales, específicamente de las oportunidades y los roles asignados de manera diferenciada a hombres y mujeres; esto explicaría porque, por ejemplo, las mujeres sufren más violencia en los espacios privados o domésticos que los hombres, y porqué, en la mayoría de los casos, estas agresiones son causadas por hombres conocidos o del círculo familiar, mientras que los hombres sufren más violencia en los espacios



públicos y, generalmente, es causada por personas desconocidas, en la mayoría de los casos, otros hombres.

Otro ejemplo claro que podemos mencionar para comprender como la condición de Género es un factor determinante en la salud de las mujeres, es la Incidencia de Mortalidad Materna, aquí la mayor incidencia se presenta en las mujeres más pobres y que habitan las zonas rurales, es decir mueren más las mujeres empobrecidas y rurales o campesinas; aquí entran a jugar otras variables sociales como la pobreza y el acceso a bienes y servicios en los territorios rurales. Transversalizado la lectura de género en Salud podríamos entender, también, porque las violencias las violencias sexuales y psicológicas tienen mayor incidencia en las mujeres y las niñas que en los hombres.

En General, es necesario que desde la Planeación local y Departamental, desde sus diferentes dependencias, se incida en las condiciones socioculturales que determinan la Salud de las Mujeres, las niñas y las Adolescentes en los territorios, pues las Políticas de Salud nacional generan lineamientos tendientes a atender la realidad en salud de las mujeres y los hombres desde una perspectiva más biológica que cultural y eso hace que muchas realidades específicas de la Salud de las mujeres no sean atendidas de manera integral y adecuada; una consecuencia colateral de esto es que en el área de Salud no hay muchos análisis e investigaciones que arrojen datos cuantitativos y cualitativos sobre las condiciones de vulnerabilidad especifica de las mujeres (mujeres adultas, niñas, adolescentes y jóvenes) en relación a su salud mental y física.

A lo anterior debemos sumarle que en los territorios, como en el caso del Departamento del Valle del Cauca, existe una gran diversidad étnica, cultural, social, entre otras diferencias, esto implica que los análisis y estudios sobre la salud de hombres y mujeres deben realizarse desde la perspectiva de Equidad de Género y de variables como la variable Género, Étnica, Territorial, de Clase, orientación sexual, identidad de Género, movilidad física, cognición y Edad, entre otras variable, es decir el análisis se complejiza pero es más acertado y, en consecuencia, las estrategias y soluciones que se definan desde este análisis tendrán efectos más reales sobre la vida y la salud de hombres y mujeres.

En resumen a la hora de tomar decisiones y planear la ejecución de acciones y presupuesto en Salud, que reconozca las necesidades específicas y diferenciales de hombres y mujeres es indispensable considerar que:

• El Plan Decenal de Salud hace énfasis en el goce efectivo del Derecho a la Salud, lo que indica que es imperante actuar sobre los determinantes sociales que están involucrados con la salud integral. "Para esto, entre los objetivos estratégicos se contempla asegurar un sistema de respuestas en Salud centrado en las personas, sus necesidades y sus diferencias".

• Trabajar por la Equidad de Género en Salud significa apostarle a la ausencia de diferencias evitables entre mujeres y hombres en las oportunidades de bienestar que les permita disfrutar de su cotidianidad y de una respuesta efectiva frente a las situaciones de enfermedad.

• Generar bienestar en los procesos de salud con perspectiva de Género implica considerar las diferentes situaciones de vida que para mujeres y hombres tienen los impactos diferenciados o reciben respuestas diferenciadas, por ejemplo los programas de planificación tienden a tener focalización en las mujeres.

• Los entes territoriales tienen como responsabilidad reconocer las vivencias y acceso diferenciado de hombres y mujeres, en sus diferentes ciclos de vida, a los servicios de salud y a programas específicos que se direccionan desde la administración pública local y Departamental; esto debe hacerse identificando las diferencias de edad, étnicas, de Género, de clase, de orientación sexual, identidad de género, la condición motriz o cognitiva, entre otras variables de análisis sobre la diversidad de hombres y mujeres; entendiendo como estas variables afectan y determinan el acceso al Derecho a la Salud.

• Para los entes territoriales debe ser indispensable contar con Indicadores de Género que permitan conocer el nivel y características de uso de los servicios en salud por parte de hombres y mujeres, y, que ayuden a comprender como la condición de género determina esta relación, es decir comprender el Género como un determinante en la salud de hombres y mujeres

<table>
<tr><th colspan="2">Etapa 1. Identificación</th></tr>
<tr><td colspan="2">Identificación y descripción del problema o necesidad
En esta etapa se desarrollan los puntos que propone la Metodología de Marco Lógico para el Árbol de Problemas. Recuerde que este enfoque propone analizar la relación entre causas y efectos de los problemas o necesidades identificados.</td></tr>
<tr><td>1.1 En esta primera etapa se propone realizar los análisis de género pertinentes, que permitan identificar las características de la realidad en Salud de hombres y mujeres desde los enfoques diferenciales ya mencionados, haciendo énfasis en algún elemento particular de la salud que nos interese.

Por ejemplo, el acceso de hombres y mujeres a los Derechos Sexuales y Reproductivos. Tenga en cuenta en su análisis que tradicionalmente los asuntos relacionados con la sexualidad se han abordado desde la perspectiva anatómica y del riesgo y no desde la perspectiva de Derechos Humanos que implica reconocer las múltiples dimensiones de la Sexualidad y que involucra el goce y disfrute de la misma, y, que quizás esta sea una de las causas que explique las problemáticas que tenemos en los resultados de la implementación de las Políticas Públicas en este campo:

- ¿Cuáles son las problemáticas que afectan la salud de los y las habitantes del municipio o del departamento? Como afecta esto a hombres y mujeres?
- ¿Cuál es la situación en Salud Sexual y Reproductiva de hombres y mujeres? ¿Cuál es la situación de las mujeres en relación a los Derechos Sexuales y Reproductivos?</td><td>1.3 De la información Obtenida sobre Derechos Sexuales y Reproductivos y Servicios en Salud Sexual y Reproductiva, identifique y reflexione:
- Se tiene información suficiente sobre el acceso y vivencia de Derechos Sexuales y Reproductivos en hombres y mujeres (en los diferentes ciclos de vida: Niños, niñas, adolescentes, jóvenes, hombres y mujeres adultas, personas adultas mayores…).

Generalmente solo se cuenta con información sobre asuntos de morbilidad y mortalidad asociada a prácticas de riesgo en Salud sexual y Reproductiva); esto se entiende porque en salud se requiere saber cuántas personas se enferman y cuantas se mueren en un periodo de tiempo, sin embargo, también es importante saber cuáles son las barreras y obstáculos para acceder y vivenciar los Derechos, particularmente aquí las barreras y obstáculos que se presentan para acceder y vivenciar los Derechos Sexuales y Reproductivos y los Servicios en Salud Sexual y Reproductiva.

- Cuáles son los servicios, en Salud Sexual y Reproductiva de mayor participación de los hombres y de mayor participación de las mujeres.
- ¿Se han considerado las diversas orientaciones sexuales e identidades de</td></tr>
</table>

- ¿Qué tipo de estrategias se desarrollan en el municipio y departamento para promover el acceso de hombres y mujeres a los Derechos Sexuales y Reproductivos? - ¿Qué tipo de cualificación en Derechos sexuales y Reproductivos se brinda a hombres y mujeres? - ¿Cómo es el acceso a servicios de Salud Sexual y Reproductiva por parte de hombres y mujeres? - ¿Las prácticas en Salud Sexual y Reproductiva de hombres y mujeres del municipio o departamento tienen alguna particularidad en relación al resto del país? - ¿Se conoce información sobre el acceso de las mujeres, adultas, jóvenes y adolescentes a los servicios de Salud sexual y Reproductiva? - Se conoce información sobre el acceso de mujeres negras e indígenas a los Derechos Sexuales y Reproductivos? 1.2 En las construcciones culturales: - ¿Cuáles son los Imaginarios y Prácticas culturales que alejan a las mujeres y hombres de la vivencia de los Derechos Sexuales y Reproductivos? Que dificulta el acceso a la oferta en Salud Sexual y Reproductiva? - ¿Persisten los imaginarios y prácticas culturales que alejan a las mujeres del acceso a la oferta en Salud Sexual y Reproductiva? Tenga en cuenta: - Las características socioculturales de los grupos sociales y las posibilidades y barreras que tienen las mujeres, según su ciclo de edad, para acceder a los Derechos Sexuales y Reproductivos.	género en los procesos de atención que se dirigen a mujeres y hombres? - Que tanto se han implementado, en su municipio o departamento, los lineamientos nacionales en este tema (Políticas Publicas, Planes, Guias, lineamientos, Metodologías…) - Existen equipos de trabajo, oficinas o personas especializadas en este tema en la estructura de la administración pública? - Las intervenciones o procesos desarrollados en este tema han involucrado *los Enfoques Diferenciales*? Es decir, en los proyectos o intervenciones desarrolladas, se han considerado las diferencias de Género (identidad y Expresión de Género) , de orientación sexual, de clase, de edad, étnicas, cognitivas y de movilidad. **Si así ha sido, como se han concretado estos enfoques diferenciales en los proyectos o procesos implementados?** - Los procesos desarrollados en el tema se han abordado solamente desde la perspectiva del anatómica y del riesgo? O se ha involucrado la perspectiva de Derechos Humanos que implica comprender la sexualidad como un Derecho? (Goce y el Disfrute) - Los efectos logrados por las intervenciones identificadas, han sido los esperados? Si no ha sido así, considera cuales pueden ser las causas de esto. Los análisis que involucran las anteriores preguntas le imprimen la Perspectiva de Género y los Enfoques Diferenciales al tema de Derechos Sexuales y Reproductivos (para los otros temas las preguntas deben ir en la misma línea). Lo anterior le permitirá identificar necesidades

- La oferta en servicios de Salud sexual y Reproductivas existentes en cada territorio.	específicas para priorizar en las decisiones que se tomen sobre el tema: **en Plan de Desarrollo Municipal, Indicadores; en Políticas Publicas; en Estrategias; en el Plan Operativo Anual de Inversión-POAI de cada año; en Proyectos; e intervenciones a diseñar) que se definirán en el tema (temas, población, cobertura, metodologías, estrategias, alcances…** **1.4. Participantes** Identifique Organizaciones sociales (ONG's), Instituciones, Universidades (grupos de Investigación, Centros de Género…), Redes y Lideres y Lideresas que trabajen en Derechos Sexuales y Reproductivos, particularmente en Derechos Sexuales y Reproductivos de las mujeres, niños y niñas, y, de los y las jóvenes. Ubique, en su municipio o departamento a que sector o actores (institucionalidad) corresponde por competencia o normatividad abordar el tema y acompañar los procesos que se desarrollen en este campo.

ETAPA 2. FORMULACIÓN		
2.1. Características demográficas de la población objetivo En relación a las características demográficas de la población de interés es importante tener claro:	**2.3. Preparación** **2.3.1. Estudio legal** Seleccione las legislaciones, decretos, acuerdos, circulares, sentencias judiciales, planes y programas nacionales y municipales que se relacionen con los	**2.3.2. Estudio Institucional** Considere la posibilidad de que la ejecución de este programa o proyecto tenga el acompañamiento de un funcionario o funcionaria cualificada en Género preferiblemente con conocimiento y experiencia del área específica a trabajar, en

Edad, género/identidad de género, orientación sexual, grupo étnico, condición socio-económica, niveles educativos, condición motriz y cognitiva, adscripción religiosa (en el tema de Derechos Sexuales y Reproductivos resulta particularmente importante conocer la adscripción religiosa de las comunidades o participante de los procesos) También es importante conocer datos sobre la participación de hombres y mujeres (en diferentes ciclos de vida) en los procesos, proyectos y servicios que ofrece el departamento o municipio relacionados con Derechos Sexuales y Reproductivos; si es posible conocer datos de nivel nacional el panorama será más completo. **2.2. Objetivos del proyecto** – Incorpore en el objetivo la intención de trabajar de manera diferencial el proceso con hombres y mujeres, y, en lo posible la intención de trabajar con teniendo en cuenta los ciclos de edad. – Incluya, en los objetivos del proceso, las acciones para trabajar las brechas de Género ya identificadas o las afectaciones	asuntos de Equidad de Género y las áreas Derechos Sexuales y Reproductivos. Por ejemplo: – Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos – Actualizada en el año 2014 – Lineamientos nacionales sobre sexualidad (Guias 1, 2 y 3) – Ley 1620 y Guia pedagógica 49 (Convivencia Escolar) Para ampliar los referentes legislativos internacionales y nacionales, sobre varios temas, ver Anexo No. 2.	este caso Derechos Sexuales y Reproductivos. También considere la importancia de que este proceso o proyecto sea operado o ejecutado por una entidad u organización idónea técnicamente en el tema y con reconocimiento en este campo de trabajo en el municipio, o departamento. **2.3.3. Aspectos comunitarios** – Identifique los recursos comunitarios, organizaciones sociales, fundaciones, Universidades, entidades públicas y privadas que trabajan en el tema; tenga claro cómo se pueden vincular en el proyecto y en general en la promoción de acciones afirmativas (para disminuir las brechas de Género en el área de interés del proyecto), en cooperación, en actividades de seguimiento y monitoreo.

específicas para mujeres o para hombres, en relación al tema de interés del proyecto. En lo posible incluya un objetivo específico por cada tópico identificado.		
2.4. Evaluación Ex ante **2.4.1 Descripción de las Alternativa de Solución.** En este momento se debe plantear la alternativa o alternativas posibles para la situación, problemática o necesidad identificada. Para el planteamiento tenga en cuenta que: – Que la alternativa contemple de manera específica la realidad de hombres y mujeres en el tema de Derechos sexuales y Reproductivos y Salud sexual y Reproductiva. – Incorpore la oferta de servicios que hay disponibles en la comunidad en relación al tema, diferenciada para hombres y mujeres. – Priorice alternativas que aborden las causas socio-culturales de la problemática identificada, por ejemplo ***imaginarios culturales y prácticos sobre sexualidad.***	**2.4.2. Selección y justificación de la alternativa** Para abordar este aspecto considere: – ¿Qué otras intervenciones sobre este mismo tema se han realizado en el territorio seleccionado, cuales han involucrado los grupos poblacionales seleccionados. – ¿Qué estrategias podrían fomentar la participación de mujeres y hombres en el proyecto o programa y sus actividades? En relación a la alternativa seleccionada, tenga en cuenta el nivel de acogida de esta tiene en la comunidad en la que se va a desarrollar; esto se puede identificar revisando las experiencias anteriores en dicha comunidad. **2.4.3. Selección del Nombre del proyecto** Considere incluir la palabra Género y Equidad en el nombre de la propuesta, también	**2.5 Programación** **2.5.1. Programación de metas** Considere los indicadores base de medición nacional y local en el sector de Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos. Incluya diferentes categorías de indicadores que cuenten con definiciones y formas de medición pertinentes, así como fuentes de información. Por ejemplo los indicadores definidos para la *Política Nacional de Sexualidad* Identifique los datos desagregados por: género, edad, etnia, orientación sexual, identidad de género, condición socio-económica, condición motriz y cognitiva, habitabilidad (rural o urbana).

– Vincule las alternativas que tengan en cuenta la participación de hombres y mujeres y sus ciclos de vida. – Alternativas que apunten a resolver las problemáticas desde nuevos abordajes, por ejemplo, la sexualidad comprendida desde los enfoques diferenciales.	mencione el grupo social que se involucra en la problemática; por ejemplo: *Promoción de imaginarios y prácticas no sexistas frente a la sexualidad y ciudadanía de las mujeres adolescentes y jóvenes.* Esto compromete a los diferentes actores frente al abordaje del tema en cada una de las fases del proyecto, también ubica a la comunidad frente a la intención de la propuesta, adicionalmente promueve, en los territorios e instituciones, una idea relacionada con al tema de interés; en este caso, la importancia de trabajar en "*Promoción de imaginarios y prácticas no sexistas…"*	

ETAPA 3. EJECUCIÓN	ETAPA 4 y 5. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y E VALUACIÓN
- Considere que las limitaciones y barreras para participación en las actividades planteadas por el proyecto pueden ser diferentes para los hombres y mujeres. Por ejemplo, los horarios de programación y los roles de trabajo domésticos, trabajo remunerado y trabajo comunitarios. Las características del territorio que habitan; las mujeres tienen más restricción la participación en espacios públicos.	En los momentos de seguimiento, monitoreo y evaluación del desarrollo del proyecto pregúntese por: – ¿Se han atendido las barreras y limitantes para el acceso a los Derechos Sexuales y Reproductivos que se identificaron al plantear la problemática? – ¿Se realizan estrategias para la permanencia de hombres, mujeres y jóvenes en el proceso? – ¿Hay cambios visibles en la participación de hombres y mujeres de diferentes etapas del ciclo de vida en las actividades? – ¿Los documentos producidos durante el proyecto consideran las realidades diferenciadas de hombres y mujeres frente a los Derechos Sexuales y Reproductivos?

- Revise si el equipo contratado cuenta con conocimientos en temas de género, enfoques diferenciales, priorice la vinculación de mujeres en dichos equipos, como acción afirmativa considerar su vinculación en coordinaciones. - Tenga cuidado con que las actividades del proyecto reproduzcan los roles históricos de género, por ejemplo plantear proyectos dirigidos solo a mujeres en temas de salud reproductiva, prevención del embarazo, ITS, pautas de crianza… - Revise si se han establecido alianzas con universidades o instituciones idóneas que trabajen los asuntos de Derechos Sexuales y Reproductivos.	– ¿Estas diferencias se acompañan de datos estadísticos? – ¿Los resultados del proyecto beneficiaron a hombres y mujeres?, ¿De qué manera es visible este beneficio? – ¿Se cuenta con lecciones aprendidas con relación al uso de la Perspectiva de Equidad de Género y los Enfoques Diferenciales en procesos de Derechos Sexuales y Reproductivos?

6.4 Sector Gestión y Apoyo Transversal

El Sector de Gestión y Apoyo Transversal, particularmente el componente de Desarrollo Institucional, es determinante para lograr la implementación efectiva de la Transversalidad de Género y de las Políticas Publicas de Equidad e Igualdad de Género en los Procesos de la administración Pública, mucho más si comprendemos que desde Desarrollo Institucional se debe liderar el fortalecimiento de la Capacidad Instalada de las alcaldías y gobernaciones frente a su quehacer Misional. Frente a la necesidad de Transversalizar la Perspectiva de Género y sus Enfoques Diferenciales en los procesos de la Administración Publica se requiere, por supuesto, de una voluntad política y de una decisión técnica que logre afectar la estructura organizativa y la cultura organizacional burocrática, lo que se ha llamado Mainstreaming de Género.

A nivel mundial y en Colombia se ha avanzado de manera importante en jurisprudencia, marcos normativos, sentencias, producción académica y propuestas metodológicas para avanzar en la Igualdad y Equidad de Género entre hombres y mujeres, sin embargo los avances, en términos de la implementación de lo logrado, no son todo lo que esperamos ni lo que requerimos. Por ejemplo, en la Monitoreo, Medición y Evaluación de la implementación y

el Impacto o Efecto de las Políticas de Igualdad y Equidad de Género el resultado no es muy alentador. Aún hay muchos obstáculos y barreras para la implementación de estas Políticas, algunos de esos obstáculos son estructurales, es decir tienen que ver con la manera como está organizada la estructura de la Administración Pública, los presupuestos globales municipales o Departamentales, pero otros obstáculos tienen que ver con las resistencias personales de funcionarios y funcionarias al cambio de paradigmas culturales frente a las relaciones de Género entre hombres y mujeres; estas resistencias son comprensibles si entendemos que trabajar en los asuntos de Género implica necesariamente, para funcionarias y funcionarios de todos los niveles, revisar sus propias construcciones de masculinidad y feminidad, revisar y revaluar sus relaciones de poder y sus roles en la cotidianidad de todos sus espacios relacionales, es decir espacios laborales, familiares, de pareja, comunitarios, y, por supuesto la relación consigo mismo. En este sentido la relación consigo mismo tiene que ver con preguntarse cómo aprendió a ser hombre o a ser mujer, cómo se ve como hombre o como mujer, cual es la valoración que tiene de lo masculino y de lo femenino. En fin, implica un trabajo muy complejo en la dimensión del Ser, no solo en las del Saber y del Saber Hacer que es desde donde se trabaja comúnmente la cualificación y el desarrollo de habilidades en funcionarios y funcionarias.

Estas resistencias se presentan y persisten aun cuando ya es claro que trabajar en la implementación de los avances en Igualdad y Equidad de Géneros es de carácter obligatorio para todas las administraciones locales y departamentales; así las cosas es evidente que se requiere trabajar, desde Desarrollo Institucional, en acciones puntuales para cualificar y fortalecer las capacidades de funcionarias y funcionarios frente al trabajo técnico de Transversalizar la Perspectiva de Género y sus Enfoques Diferenciales en las Políticas, Planes, Programas y Proyectos que agencia y lidera en la cotidianidad diaria de su función, sin olvidar que se requieren metodologías alternativas que involucren y potencien la relación de las tres dimensiones claves para el aprendizaje: Ser, Saber y Saber Hacer

ANEXOS

Anexo 1.
Referentes Legislativos

CONVENCIONES Y CUMBRES INTERNACIONALES RATIFICADAS POR COLOMBIA

Conferencias mundiales sobre la Mujer:

- Primera, México 1975. Declaración de México sobre igualdad de la Mujer y su contribución al desarrollo y la Paz.
- 1975. Año de la Mujer –ONU
- 1975-1985. Década de las Naciones Unidas para la Mujer
- Segunda, Copenhague 1980. Programa de Acción para la segunda mitad del Decenio. Su objetivo fue evaluar el desarrollo del "Decenio para la Mujer". En esta conferencia se incluye dentro de sus resoluciones de manera explícita la situación de violencia contra la mujer como una problemática latente que se perpetúa si no hay acción frente a la misma.
- Tercera, Nairobi -Kenya 1985. Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y PazSe aprobó por consenso el documento denominado "Las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000".

- Cuarta, Beijing 1995. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que está encaminada a eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada. Entre sus esferas de acción incluye el impacto DEL CONFLICTO EN NIÑAS, MUJERES.

- Conferencia revisora Beijing+5, titulado "Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI". Nueva York.
- Conferencia revisora Beijing +10, revisión y evaluación de los 10 años de la Plataforma de Acción de Beijing y conmemoró el trigésimo aniversario de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer llevada a cabo en México en 1975.
- Beijing+15: Conferencia revisora de la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres Beijing 1995. Nueva York 2010.
- Convención internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racional , ONU .Firmada por Colombia 1981. CEDAW
- Cumbre sobre el Medio Ambiente y Desarrollo de Río de Janeiro (1992).
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos "Declaración de Viena". Declaratoria y programa de Acción de Viena considero los derechos de las Mujeres y niñas. 1993

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.

Belén Du Pára(1994)

- Cumbre mundial sobre Desarrollo Social. Copenhague, 1995. Enfatizo en la necesidad de igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el desarrollo.
- Cumbre mundial sobre el desarrollo, Suiza (2000) Social Iniciativas en pro del desarrollo social y la equidad de Género.
- Cumbre del Milenio. 2000. ONU. Nueva York. Objetivo de desarrollo del milenio 3. Equidad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia (2001). Durban, Sudáfrica. Se insta a los Estados a crear una visión con perspectiva de género en el diseño y desarrollo de medidas de prevención, educación y protección para la erradicación del racismo en todos los niveles.
- X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Quito, 2007
- XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Brasilia, 2010

Marco Jurídico Nacional

- Ley 74 de 1968. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Ley 051 1981.Eliminacion de todas las formas de discriminación contra la Mujer, integra al ordenamiento nacional la CEDAW. reglamentada por el Decreto 1398 de 1990
- Ley 54 DE 90: por la cual se definen las uniones maritales de hecho y régimen patrimonial entre compañeros permanentes; modificada por la Ley 979 de 2005 y con relaciona a la Sentencia C-075 de 2007 el régimen de protección en ella contenido se aplica también a las parejas homosexuales.
- Ley 82 DE 1993 , normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, modificada por la Ley 1232 de 2008 y sentencia C-964 -03
- Ley 248 de 1995. Aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.

- Ley 258 DE 1996 Establece la afectación de vivienda familiar, fue modificada por Ley 854 de 2003 a fin de brindar mayor protección.
- Ley 581 de 2000. Reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. Revísese también la sentencia C-371-00.
- Ley 762 de 2002 Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad"
- Ley 823 de 2003. Normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Acto legislativo número 3 de 1954. por el cual se otorga a la mujer el derecho activo y pasivo del sufragio La Asamblea Nacional Constituyente.
- Ley 731 DE 2002 Normas que favorecen a las mujeres rurales. Esta ley busca beneficios para las mujeres rurales de bajos recursos y consagra medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.
- Ley 984 de 2005. Protocolo facultativo de la CEDAW.
- Ley 1009 de2006. Crea el observatorio de asuntos de género
- Ley 1257 de 2008. Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1761 de 2015. Crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1773 de 2016. Para sancionar los ataques con ácido y/o sustancias similares.
- Ley 1788 de 2016. garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional , de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos

DECRETOS Y OTROS DOCUMENTOS DE PLANEACIÓN

- Decreto 1260 de 1970 estatuto del registro del estado civil de las personas, suprime la obligatoriedad de portar el apellido del cónyuge.
- Documento CONPES social91 "metas y estrategias de Colombia para el logro de los objetivos de desarrollo del milenio 2015".
- Documento CONPES 140 de 2011. Actualiza ODM para Colombia, Modifica CONPES social 91.
- Documento CONPES Social 161 DE 2013 desarrolla los "Lineamientos para la política pública nacional de equidad de género para las mujeres" y el "Plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias"

ALGUNOS AVANCES POR SECTORES PARA MOTIVAR SU ANÁLISIS DE GÉNERO

SALUD

Internacional

- Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo o Conferencia del Cairo de 1994 Aborda aspectos como la mortalidad materna y los derechos sexuales y reproductivos.
- CAIRO+5: La evaluación de cinco años de progreso demostró que la ejecución de las recomendaciones de la Conferencia de El Cairo tuvo resultados positivos
- Política de igualdad de género en la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) y plan de acción aprobado en 2009.
- *Quinta Conferencia Mundial de Promoción de la Salud Promoción de la salud: hacia una mayor equidad Ciudad de México, 2000*

Nacional

- Resolución 412 de 2000. Normas técnicas de protección, prevención y atención, entre ellas la Guía del menor y de la menor maltratada y Guía de la mujer.
- Acuerdo 350 de diciembre de 2006 "por medio de la cual se incluye en el plan obligatorio de salud del régimen contributivo y del régimen subsidiado la atención para la interrupción voluntaria del embarazo".
- Circular 031 del 22 de mayo de 2007 dirigida a los directores departamentales y distritales de salud, y gerentes de entidades promotoras de salud solicitando información sobre la provisión de servicios seguros de interrupción voluntaria del embarazo, no constitutiva del delito de aborto
- Informe a la XLI Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe .Bogotá, 2008.
- DECRETO 4444 DE 2006 reglamenta la prestación de unos servicios de salud sexual y reproductiva[2].

ANEXOS

- Sentencia C -355 de 2006 Interrupción Voluntaria del Embarazo.
- Resolución 4095 de 2006 "por la cual se adopta la norma técnica para la atención de la interrupción voluntaria del embarazo/IVE".
- Ley 1146 de 2007. Normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
- Ley 1257 de 2008 y decreto reglamentario No. 4796 de 2011
- Ley 1438 de 2011. Reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud incluye el restablecimiento de la salud a mujeres víctimas de violencia.
- Resolución 459 de 2012 Ministerio de Salud y de Protección Social. Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en salud para Víctimas de Violencia Sexual.

EDUCACIÓN

Internacional

- CEDAW en artículos 5 y 10. Reconoce la igualdad en la educación como fundamental para el empoderamiento de las mujeres, y determina obligaciones de los Estados en materia educativa para la igualdad.
- Belem du Pará, mención en el artículo. 8
- Declaración Mundial sobre Educación para Todos: Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje.
- Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, Paris 1998
- Foro Mundial sobre la Educación, 2000. En este se plantea como meta eliminar las desigualdades de género en la educación primaria y secundaria.

Nacional

- Ley 823, Articulo 9
- Ley 1257de 2008 Art 11 y el decreto reglamentario 4798 de 2011
- Ley 1620 de 2013. crea el sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar".
- Plan decenal de Educación y Lineamientos de programas transversales.

CONFLICTO ARMADO

Internacional

- Resolución 1820 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre violencia sexual en los conflictos armados, 2008 Apartado No.4
- Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre mujeres, paz y seguridad, 2000, solicita la incorporación del género y participación de las mujeres en los procesos e iniciativas por las seguridad y la paz.
- Resolución 1612 de 2005 del Consejo de Seguridad. Sobre la situación de los niños y niñas víctimas de los conflictos armados.
- Resolución 52/86 de 2 de febrero de 1998.Medidas de prevención del delito y de justicia penal para la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Resolución 1888 del consejo de seguridad naciones unidas 2009. Sobre la violencia sexual en situaciones de conflicto armado.
- Resolución 1889 de 2009 del Consejo de Seguridad Naciones Unidas. Protección de derechos de las mujeres y las niñas en situaciones de conflicto armado y posterior a ellos.
- Resolución 1660 de 2010 del Consejo de Seguridad Naciones Unidas. Medidas para eliminar la violencia sexual en situaciones de conflicto armado.

Nacional

- LEY 387 DE 1997: Se adoptan medidas para la prevención del desplazamiento forzado; la atención, protección, consolidación y estabilización socioeconómica de los desplazados internos por la violencia.
- Ley 742 de 2002.Aprueba el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional.
- Sentencia T -025 de 2004 Población desplazada con alta vulnerabilidad. Sentencia T 496 de 2008 mujeres víctimas procesos justicia y paz.

- Decreto 3570de 2007 Lineamientos atención a mujer víctima.
- Autos. 011,008,007,006,005 , 004 de 2009
- Auto 251 de 2008 Protección derechos de los Niños, niñas y adolescentes desplazados por el conflicto.
- Auto 092 de 2008.Adopción de medidas para la protección a mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado.

OTROS REFERENTES DE UTILIDAD

- Ley 1146 de 2007 prevención violencia sexual y la atención integral a Niños Niñas y Adolescentes víctima de abuso sexual.
- Ley 679 de 2001 Expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores.
- ley 747 de 2002: Se crea el tipo penal de trata personas, reforma y adiciones a ley 599 de 2000
- Ley 765 de 2002: Por medio de la cual se aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del niño y de la niña,relativo a la venta de niños/as, la prostitución infantil, entre otros.
- 100 Reglas de Brasilia en el marco de la 14ª Cumbre Judicial Iberoamericana de 2008 para favorecer el acceso a justicia de poblaciones vulnerables.
- Ley 1142 de 2007"reforma parcialmente las Leyes 906 de 2004, 599 de 2000 y 600 de 2000 y se adoptan medidas para la prevención y represión de las actividades delictiva de especial impacto para la convivencia y seguridad ciudadana."
- Proyecto de Ley número 164 de 2011 "Por la cual se reforma parcialmente la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal" *elimina el carácter de querellable y desistible de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria.*
- Ley 1622 de abril de 2013, expide el estatuto de ciudadanía Juvenil. El cual contempla en enfoque diferencial "como

un principio de actuación y mecanismo de respeto y ejercicio de los derechos desde la diferencia étnica, de géneros, de procedencia territorial, de contexto social, de edad orientación e identidad sexual o por condición de discapacidad". y establece medidas de prevención y promoción que contemplen el mismo y que favorezcan los derechos sexuales y reproductivos de los y las jóvenes.

- LEY 294 DE 1996. Expide normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar, modificada por la Ley 757 de 2000 y Ley 1257 de 2008. Sin embargo es actualmente la norma aplicable identificando la violencia contra la mujer como asunto familiar.
- ***Mujeres Indígenas*:** Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en Colombia, 2011.

OTROS DECRETOS DE LA LEY 1257 DE 2008

- Decreto 4463 de 2011: desarrolla las medidas en el ámbito laboral.
- Decreto 4799 de 2011: desarrolla medidas en el ámbito de la justicia.
- Decreto 2733 de 2012: amplía las medidas en el ámbito laboral.
- Decreto 2734 de 2012 Reglamenta las medidas de atención a mujeres víctimas de violencia.

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO (LGTBI...)3

Internacional

- Convención sobre la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio. 1948.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD). 1965.
- Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y de Discriminación en Razón de Religión o Creencias. 1981.

- Declaración sobre las violaciones a los Derechos Humanos por Orientación Sexual e Identidad de Género, presentada por Noruega ante el Consejo de Derechos Humanos de la ONU. 2006.
- Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género. 66 países declararon su apoyo a la despenalización de la homosexualidad. Colombia firmó, con otros 65 países, una declaración que pide la despenalización de la Homosexualidad en el mundo. El 18 de diciembre del año 2008 se dio a conocer ante las Naciones Unidas la "Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género".
- Resolución de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, organismo que el 3 de junio de 2008 aprobó la resolución sobre ***Derechos Humanos, Orientación Sexual y la Identidad de Género*.**

Nacionales
(se presentan fallos y sentencias de la corte constitucional)

- Sentencia C-029 de 2009 reconoció la igualdad entre las parejas del mismo sexo y las parejas Homosexuales no casadas (parejas de hecho), esta sentencia reconoce una serie de derechos a las parejas del mismo sexo: derechos políticos, económicos, migratorios, penales, civiles y sociales.
- ***Sentencia C-075 de 2007 que reconoce los derechos patrimoniales a las parejas del mismo sexo.***
- Sentencia C-811 de 2007, que reconoce el derecho a la afiliación en salud a las "parejas del mismo sexo".

- Sentencia C-336 de 2008, sobre el derecho a pensión; y mediante la sentencia C- 798 de 2008, sobre obligación alimentaria.
- Sentencia C-283 de 2011, extiende a las parejas Heterosexuales y del mismo sexo que viven en unión libre el derecho a la ***porción conyugal,*** el cual era exclusivamente de parejas casadas.
- En el Congreso de la República en 2011 se aprobó la **Ley Antidiscriminación,** la cual incluye, entre los tipos de discriminación, la relativa a la Orientación Sexual e Identidad de Género.

SENTENCIA C-577 DE 2011 SOBRE MATRIMONIO IGUALITARIO

- ***Sentencia T-276 de 2012,*** aplica en casos de adopción individual. La tutela fue instaurada por el ciudadano norteamericano Chandler Burr solicitando que se le protegieran sus derechos y los de sus hijos a no ser discriminados debido a la Orientación Sexual del padre y ser protegidos como familia,
- ***Sentencia C-238 de 2012 sobre derechos herenciales,*** por medio de la cual resolvió una demanda de constitucionalidad contra varios artículos del Código Civil que regulaban el régimen jurídico de la sucesión por causa de muerte.
- ***Sentencia T-909 de 2011***. Sobre demostración de afecto en espacios públicos,en esta sentencia se concede a los demandantes el amparo de los derechos vulnerados, en especial el no ser discriminados por su orientación sexual.

DEPORTE Y ACTIVIDAD FÍSICA

Internacional

- Primera Conferencia Mundial sobre Mujer y Deporte Brighton 1994: La Declaración de Brighton compromiso de países frente al deporte como actividad cultural que practicada justa y equitativamente, enriquece la sociedad.
- Segunda Conferencia Mundial sobre Mujer y Deporte **'En busca del cambio' - WINDHOEK, NAMIBIA, 1998.** Busco estimular el desarrollo de iguales oportunidades para muchachas y mujeres, para su participación plena en los deportes.
- Tercera Conferencia Mundial sobre Mujer y Deporte, Montreal 2002 **"Invertir el cambio**", los países aprobaron como legado de esta conferencia un conjunto de instrumentos para la acción en los diferentes niveles de decisión y actuación a fin de fomentar equidad en el deporte y la actividad física.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujer y Deporte, Kumamoto 2006, fue una conferencia para revisar los progresos frente a las anteriores: **"Participando en el Cambio"**
- Quinta Conferencia Mundial sobre Mujer y Deporte Sídney 2010: **"Deporte y cambio Social** "está conferencia tuvo énfasis en la visión del desarrollo y progreso de las mujeres en el deporte con enfoque de derechos humanos.
- Conferencia internacional de ministros y altos funcionarios encargados de la educación física y deporte, 2013
- Cumbre Mundial de Educación Física, UNESCO-1999
- Comisión mujer y deporte ODEPA (Organización deportiva Panamericana)
- En el 2009 se constituyó la **Red Iberoamericana de Mujer y Deporte** que tiene entre sus funciones: Incidir en la incorporación de la perspectiva de género en los órganos gubernamentales nacionales, responsables de las políticas públicas y presupuestos estatales referentes al deporte, la actividad física y la recreación.

Nacional

- Ley 823 de 2003, promueve la igualdad de hombres y mujeres en la práctica deportiva, Art. 3.
- Comisión mujer -deporte col deportes 1997 promueve la vinculación de la mujer en todos los niveles del deporte Colombiano.
- Ley 181 de 1995: Ley General del deporte y la recreación.

BIBLIOGRAFÍA

- AMARTYA, Sen (2000). Desarrollo y Libertad. Bogotá: Planeta.
- **ALCALDÍA DE BOGOTA (2012) .Plan distrital de Transversalización de la Igualdad de Género. Bogotá D.C.**
- CASTILLO, Fabiola y otros (2008) *.Al encuentro de lo posible, cultura de derechos Humanos, Programa presidencial de Derechos Humanos y DIH*, Proyecto Cultura de Derechos Humanos, Bogotá.
- CASTELLANOS, Gabriela y LONDOÑO, Martha (1997) *"Hacia un nuevo milenio para mujeres y hombres del Valle del Cauca: como acercarse a la equidad social y género en los planes y proyectos de desarrollo municipales".* Cali: Gobernación del Valle.
- CASTRO, Niyireth, ESLAVA Katherine, y MALATESTA Consuelo (2013). *Protocolo y Modelo de atención del Hogar de Acogida para mujeres víctimas de la Violencia de Género en Santiago de Cali.* Alcaldía de Santiago de Cali-AECID.
- CONMUJER, Día Internacional De La Mujer: 8 de marzo. Comisión Nacional de la Mujer. México.1999. Carpeta elaborada con términos extraídos de las publicaciones *"La perspectiva de género, una herramienta para construir la equidad entre hombres y mujeres"* (Marta Lamas, DIF, 1998) y "Ni tan fuertes ni tan frágiles" (Gabriela Delgado, Olga Bustos, Rosario Novoa, PRONAM, UNICEF, i998).

- DÍAZ, Granados, Olga Sofía (1999). *Desarrollo Territorial con Equidad: Propuesta de Institucionalización de Perspectiva de Género*. PROEQUIDAD/GTZ/DIMEM. Bogotá - Colombia.
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE PLANEACIÓN (2005). *Perfil Municipal para Santiago de Cali*, Modulo de Personas: Población por Sexo.
- ESLAVA, Katherine y MALATESTA, Consuelo (2013). Guía de Transversalización de la Perspectiva de Género en el municipio de Santiago de Cali, Universidad del Valle, Alcaldía de Santiago de Cali, Cali-Colombia.
- GARCIA, Prince, Evangelina (2010). Maistreaming, *Género y Políticas de Igualdad.* Documento del proyecto. Superando obstáculos para la transversalidad de Género en América Latina y el Caribe.
- GTZ (1995): *Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres*. Manual de capacitación. Santafé de Bogotá: GTZ.
- Glosario de Términos Básicos sobre Género (2000). Comisión Nacional de la Mujer, Costa Rica: Programa Nacional de la Mujer, Alianza para la Igualdad.
- LEÓN, Magdalena (1996), *Un cambio Cualitativo: El concepto de Género en el Desarrollo*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- LEON, Magdalena (1997). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres*. Bogotá: Facultad de Ciencias Humanas Universidad Nacional de Colombia.
- LONDOÑO, Martha (1995). *Política de Igualdad, Equidad y Participación para la Mujer Caleña*, documento de lectura. Cali.
- LONDOÑO, López Martha (2009).*Derechos de las Mujeres en Colombia, Principales instrumentos internacionales y nacionales*. Cali: Universidad del Valle.
- MOSER, Carolina (1994). *"Planeación de género y desarrollo"*. Lima, Flora Tristán.
- MOSQUERA, Rosero. Claudia (2011). *Sistema de Indicadores Ana María Matamba. Sistema de variables e indicadores de desarrollo con enfoque de derechos, género, étnico y sensitivo cultural*... Programa Integral contra las Violencias de Género. MDGF. Bogotá:Universidad Nacional de Colombia.
- MUÑOZ, Cabrera. Patricia (2011). *Violencias Interseccionales, Debates Feministas y Marcos Teóricos en el tema de Violencias contra las Mujeres en Latinoamérica*. Londres: Central AmericaWomen's Network (CAWN)
- ONU – HÁBITAT PROGRAMA CIUDADES MÁS SEGURAS, en Alianza con UNIFEM programa ciudades seguras para las Mujeres (2010). Bogotá Sin Violencias hacia las mujeres un de-

safío posible, Retos de las políticas de seguridad ciudadana y convivencia desde un enfoque de género, Alcaldía mayor de Bogotá D.C.

- PARDO, Camacho. María Teresa (2006).GUIA No 13.*Guía complementaria y ficha para proyectos de inversión con equidad de género*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación
- Proyecto proequidad: Departamento Nacional de Planeación, Consejería Presidencial para la Política Social; Sociedad Alemana de Cooperación Técnica.
- PNUD (2013). *El ascenso del sur: Progreso humano en un mundo diverso*, México D.F.
- PNUD- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. *Manual de Transversalidad de Género en el Desarrollo.* Presidencia de la República, Bogotá. 2007.
- PNUD (2006), *Guía transversalización de género en proyectos de desarrollo*. México.
- PESANTEZ, Nidia (2007). *De la Teoría a la Práctica un paso adelante en la transversalización de Género*. Ecuador: PNUD.
- PELAEZ, Mejía Margarita y RODAS, Rojas Luz Stella (2002). *La Política de género en el Estado colombiano. Un camino de conquistas sociales.* Centro de Investigaciones Sociales y Humanas Universidad de Antioquia, Centro Interdisciplinario de Estudios en Género. Editorial UDEA.
- PROYECTO PROEQUIDAD, DIRECCIÓN NACIONAL DE LA EQUIDAD Y GTZ. (1998).*Planes de Desarrollo con equidad. Guía de orientaciones para incorporar la equidad de género*. Bogotá, Colombia.
- PROYECTO PROEQUIDAD (1997).*Herramientas para la capacitación en planeación con perspectiva de género para las entidades territoriales. Bogotá- Colombia.*
- UNIFEM (2010). Estudio sobre tolerancia social e institucional a la violencia basada en género en Colombia. Programa Integral contra Violencias de Género. Fondo de las Naciones Unidas y el Gobierno. Bogotá

GUÍA METODOLÓGICA PARA LA **INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO**

Enfoques Diferenciales y Ciclo De Vida en la Administración Pública Departamental y Territorial

Universidad del Valle
CENTRO DE ESTUDIOS DE GÉNERO MUJER Y SOCIEDAD
INTENALCO
El Valle está en vos
GOBERNACIÓN VALLE DEL CAUCA
DNP
TODOS POR UN NUEVO PAÍS