



Evaluación de la política pública de equidad de género del Departamento del Valle del Cauca, Colombia, para el fortalecimiento de la incidencia del Observatorio para la Equidad de las Mujeres

Índice

1. Introducción	4
2. Diagnóstico	10
2.1. Antecedentes	10
2.2. Marco conceptual	19
2.3. Análisis del problema	22
2.4. Árbol del problema	32
2.4.1 Análisis de las causas del problema	33
2.4.2 Análisis de los efectos del problema	52
3. Propuesta de atención	76
3.1. Árbol de objetivos	78
3.2. Experiencias de atención de la problemática	79
3.3. Alternativas de solución	115
4. Conclusiones	129
Bibliografía	135



Introducción





1. Introducción

El presente Diagnóstico tiene por objetivo sentar las bases para generar alternativas de incidencia efectiva en política pública del Observatorio para la Equidad de las Mujeres (OEM), con sede en Cali, Colombia. El OEM surge de la alianza entre la Fundación WWB Colombia y la Universidad Icesi. Su campo de acción se enfoca en lograr la equidad de género:

“a través de la medición y el análisis sistemáticos y oportunos, información de calidad, precisa, válida y confiable que contribuya con el debate regional y nacional sobre las condiciones de vida de las mujeres en diferentes dimensiones” (OEM, 2019).

En este sentido, el OEM tiene como fin último que la producción de datos haga visible “las realidades de inequidad de las mujeres y favorezcan su comprensión y transformación”, al convertirse en insumos valiosos a través del ciclo de vida de las políticas públicas, es decir, desde la fase de gestación, diseño e implementación, hasta la evaluación de las mismas (OEM, 2019).

El OEM se autodefine como un “órgano de medición, divulgación e incidencia institucional y en política pública, respecto a factores que afectan la equidad y la autonomía de las mujeres en el Valle del Cauca” (OEM, 2019).

Derivado de lo anterior, que el concepto principal del cual se desprenden las acciones del OEM sea el género. De acuerdo a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), el concepto de género:

“refiere a los roles, comportamientos, atributos y oportunidades sociales asociados a la condición de ser mujer o hombre y la relación entre mujeres y hombres, niñas y niños, así como a las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos roles, comportamientos, atributos, oportunidades y relaciones son socialmente construidos y aprendidos a través del proceso de socialización. Son contextual y temporalmente específicos y, por lo tanto, cambiantes. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades existen diferencias e inequidades entre hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como a las oportunidades de toma de decisiones. El género es parte del contexto sociocultural amplio. Otros criterios importantes para el análisis sociocultural del género incluyen clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico y edad” (ONU Mujeres, s.f.).

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) tiene su propia concepción, estableciendo al:

[...] concepto de género como enfoque teórico y metodológico de la construcción cultural de las diferencias sexuales, que alude a las distinciones y desigualdades

entre lo femenino y lo masculino y a las relaciones entre ambos aspectos (CEPAL, Entender la pobreza desde la perspectiva de género, 2004, pág. 10).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), establece que:

“Por género se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad” (UNESCO, 2014).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), también presenta una conceptualización de género, de acuerdo a lo siguiente:

“El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos” (Organización Mundial de la Salud, s.f.).

Asimismo, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, por sus siglas en inglés) define que:

“Las relaciones de género derivan de los modos en que las culturas asignan las funciones y responsabilidades distintas a la mujer y al hombre. Ello a la vez determina diversas formas de acceder a los recursos materiales como tierra y crédito, o no materiales como el poder político. Sus implicaciones en la vida cotidiana son múltiples y se manifiestan, por ejemplo, en la división del trabajo doméstico y extra-doméstico, en las responsabilidades familiares, en el campo de la educación, en las oportunidades de promoción profesional, en las instancias ejecutivas, etc.” (FAO, 1998).

A pesar de los diferentes enfoques brindados al género, ya sea desde lo internacional, lo regional o bajo el espectro de la educación, la salud o la alimentación, el género es definido por medio de dos conceptos clave: 1) como construcción social; y 2) desde la desigualdad. Este patrón se replica en las concepciones nacionales acerca del género.

En Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública define, por medio de su Glosario, al género como las “Diferencias sociales impuestas y adquiridas por las mujeres y los hombres, que varían según la sociedad o el grupo y la época de la historia” (Función Pública, s.f.).

Identificar como tal explicaciones o definiciones del concepto de género dentro de los glosarios o documentos de la administración pública de Colombia fue un reto. Mismo que es identificado por la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer al señalar que:

“se han identificado retos para lograr posicionar verdaderamente la política pública de género y su alineación con los ODS. Un hecho relevante y que ilustra esta situación es que la palabra “género” aparece únicamente seis veces en el

documento CONPES 3918. Esto muestra que existen retos institucionales que hay para que implementar la Agenda 2030 y la política pública de género en el país de manera decidida" (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Indicadores del Observatorio de Asuntos de Género: balance, retos y desafíos hacia el futuro, 2018).

En esta línea, la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM) emite los Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, en las que señala que:

"Si bien la categoría género tiene limitaciones para el cuestionamiento de la estructuración patriarcal de la sociedad, es una categoría de análisis social que permite comprender, en parte, las relaciones entre hombres y mujeres, en especial, cómo operan éstas en múltiples campos incluidos el simbólico a través de representaciones, en los conceptos normativos, en las instituciones, en las organizaciones sociales y en las identidades subjetivas" (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, 2012, pág. 103).

En Colombia, la equidad de género es una prioridad nacional, como lo demuestra el Plan Nacional de Desarrollo (PND), denominado "Pacto por Colombia, pacto por la equidad". Este PND es "la hoja de ruta que establece los objetivos de gobierno, fijando programas, inversiones y metas para el cuatrienio" (Departamento Nacional de Planeación, Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, 2019). Actualmente, el PND tiene como objetivo cuatrienal:

"[...] alcanzar la inclusión social y productiva, a través del emprendimiento y la legalidad. La legalidad como semilla, el emprendimiento como tronco de crecimiento y la equidad como fruto, para construir el futuro de Colombia" (Departamento Nacional de Planeación, Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, 2019).

Las declaraciones del Presidente de la República de Colombia, Iván Duque, confirman el carácter elemental de la equidad de género, estableciendo que:

"La participación en equidad de la mujer en la política y la economía no es solo un asunto de elemental justicia social, es además una de las herramientas más poderosas de productividad y convivencia con las que cuenta Colombia para proyectarse con éxito en el Siglo XXI (Departamento Nacional de Planeación, Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, 2019)."

El PND es el piso institucional en el cual se encuentran inmersas todas las políticas públicas, programas y proyectos gubernamentales en materia de equidad de género. Colombia, a pesar de poseer una arquitectura institucional y normativa consolidada en la materia, no ha logrado un eje de cambio radical en la vida de las mujeres colombianas, al respecto se señala que:

"Las políticas públicas de equidad de género han generado pocos cambios significativos en las condiciones de vida de gran parte de las mujeres colombianas,

y no han podido eliminar la desigualdad e inequidad de género que existe en Colombia" (Montoya Ruíz, 2009).

Lo anterior significa que existe una brecha entre el reconocimiento de los derechos y el ejercicio de los mismos. La apreciación de Villoro (1997) con respecto a la situación de exclusión histórica de las mujeres en el mundo es particularmente valiosa para comprender la situación:

"Notemos que la situación desigual de las mujeres constituye un caso especial entre todas las discriminaciones sociales. En efecto, a diferencia de todos los otros casos, no constituyen una clase social, ni un grupo específico; no son una comunidad, ni una minoría social o racial; atraviesan todos los grupos y todas las clases, forman parte de todas las comunidades y pueblos y, en todos ellos, son una inseparable mitad. Acabar con las condiciones que han permitido su desigualdad social y política sería, después de la liberación de los esclavos, la mayor revolución emancipadora" (Villoro, 1997).

La discriminación abordada por Villoro es concebida por la CEPAL a través del término de exclusión social, como un enfoque a través del cual explicar la segregación y relegación sufrida por la mujer, estableciendo que:

"El enfoque de la exclusión social estudia las características estructurales de la sociedad que generan procesos y dinámicas que excluyen a los individuos o a los grupos de la participación social plena. Hace especial referencia a la distribución de las oportunidades y los recursos para la superación de la exclusión, y al fomento de la inclusión tanto en los mercados de trabajo como en los procesos sociales" (CEPAL, Entender la pobreza desde la perspectiva de género, 2004).

Es interesante también, el concepto de exclusión social presentado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que expone que el concepto:

"Corresponde a un estado en el cual el individuo no puede acceder a condiciones de vida que le permitan, al mismo tiempo, satisfacer sus necesidades esenciales (alimentación, educación, salud, vivienda, etc.) y participar en el desarrollo de la sociedad en que vive (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 1999).

En este sentido, es vital lo establecido por la ACPEM en el documento Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, en el que expresa que es vital:

"[...] reconocer que todas las mujeres independientemente de su condición y posición aún no gozan de total igualdad con respecto a los hombres y que enfrentan diversos niveles de discriminación. En segundo lugar, reconocer que no todas las mujeres son iguales y que a la discriminación de género se suman otras discriminaciones que se traducen en mayores dificultades para ejercer sus derechos, debido a la confluencia en su cuerpo de la carga histórica de esas múltiples discriminaciones. En tercer lugar, tener en cuenta que si bien las mujeres no son población vulnerable, cuando enfrentan determinadas circunstancias de contexto, se encuentran en riesgo de vulnerabilidad, como ocurre en los contextos de conflicto armado" (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012).

La ACPEM reconoce así la discriminación múltiple y la carga histórica que padecen las mujeres por su condición de género y que están intrínsecamente “relacionadas con la exclusión social, la desigualdad económica, la concentración de la riqueza y otras formas de injusticia social” (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012). Es por ello que, para efectos de este Diagnóstico, las anteriores causas establecidas por la ACPEM se englobarán bajo el concepto de exclusión histórica.

Toda la proliferación de política pública, programas, proyectos, instituciones y normatividad en general, será entendida bajo el concepto de perspectiva de género definida por el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas como:

“[...] el proceso de examinar las implicaciones que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles. Así mismo es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de tal manera que se beneficien igualitariamente ambos (hombres y mujeres) y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género” (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012).

El fin último de la perspectiva de género es en realidad la igualdad como “principio de la dignidad humana de acuerdo con el cual todas las personas nacemos libres e iguales” (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012). Desafortunadamente, como establece la ACPEM, a pesar de ser un derecho reconocido en papel, las mujeres no gozan del derecho a la igualdad en la realidad.

Colombia ha adquirido el reto de lograr la igualdad de género, no sólo por parte de la estructura gubernamental, sino también por parte de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y sociedad en general; quienes han luchado para abrir espacios, sentar precedentes y ganar algunas victorias en el terreno de la equidad.

En esta lógica, los esfuerzos del OEM se suman a los trabajos emprendidos, ante la premisa que una sociedad más justa, equitativa, próspera y desarrollada solo es posible bajo el reconocimiento de la mujer como actor de desarrollo y cambio, en condiciones de igualdad. En palabras de la UNESCO:

“Cualquier cambio serio hacia el desarrollo sostenible requiere la equidad de género. La inteligencia y la capacidad colectivas de la mitad de la humanidad es un recurso que debemos nutrir y desarrollar, por el bien de todas las generaciones futuras” (UNESCO, 2014).



Diagnóstico





2. Diagnóstico

2.1. Antecedentes

La lucha por la equidad de género ha cobrado relevancia en las agendas públicas de los gobiernos mundiales a raíz de la concientización y legitimación de la brecha de género como un problema público. Grandes esfuerzos han sido implementados, sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer para garantizar el derecho humano de igualdad para las mujeres, como condición humana.

La experiencia de Colombia en la lucha por cerrar la brecha de género ha sido única. Una de las grandes singularidades es la carencia de cambios sociales que condujeran al reconocimiento, y posterior institucionalización, de derechos sociales (Peláez Mejía, 2001). Por ejemplo, en México, la revolución mexicana de 1910 trajo consigo la reforma agraria, a través de la cual los campesinos adquirieron el derecho a la tenencia de tierras.

Estas experiencias no fueron vividas por Colombia como en el resto de países de América Latina, por lo que no es de sorprender la propagación de leyes para implementar cambios en el Estado. Como establece Faviola Calvo Ocampo, Colombia “es un país de leyes también, de muchas leyes que no se cumplen” (Goldsman, 2015).

De acuerdo con el Reporte de política pública del OEM, en América Latina existen un total de 419 políticas públicas distribuidas en 20 países en temas relacionados con la equidad de la mujer. Colombia es el país con mayor número de legislación, con la promulgación de 47 leyes que datan desde 1993 hasta 2017. (Observatorio para la Equidad de las Mujeres, 2019)

La historia de equidad de género en Colombia se remonta a inicios de la década de los sesentas, cuando la publicación del Plan General de Desarrollo Económico y Social (1960-1970), también conocido como Plan Decenal, hace mención explícita de la mujer. Las coyunturas y la lucha internacional por los derechos de la mujer, han permeado fuertemente en el Estado colombiano.

A nivel internacional, de la década de los cincuenta hasta la década de los sesentas, surge la denominada estrategia de Mujer al Desarrollo, con un enfoque de bienestar. En este sentido:

“Los programas y políticas con mujeres partían, en el bienestarismo, de tres supuestos: La maternidad como el rol más importante, el papel en la crianza de los hijos como su tarea más efectiva para el desarrollo y en tercer lugar se definió a la mujer como receptora pasiva, como consumidora y usuaria de recursos” (Peláez Mejía, 2001).

La primera mitad de esta década se caracterizó por la promoción de una supuesta neutralidad de las políticas públicas, en donde estas se encontraban enfocadas en programas materno-infantiles, de nutrición, mejoramiento del hogar para mujeres campesinas, producción de alimentos y planificación familia con énfasis asistencialista:

“en concordancia con los requerimientos de las estrategias de desarrollo [...] que señalaban la necesidad de disminuir los índices de crecimiento poblacional, incrementar la producción de alimento y promocionar a las mujeres, promoción cuyos efectos redundarían positivamente en los dos primeros aspectos” (Peláez Mejía, 2001).

Para la segunda mitad, comienzan a permear las relaciones de género en los análisis económicos, a partir del reconocimiento de la afectación diferencial del desarrollo entre hombres y mujeres. Las políticas públicas implementadas en este periodo hacían énfasis en la mujer como madre y ama de casa, reforzando su rol tradicional de género, asociado a sus funciones doméstico-reproductivas; es decir, “circunscritas a la familia” (Peláez Mejía, 2001).

Es de esta manera que surge el modelo Mujer en el Desarrollo (MED), con un enfoque de equidad. Bajo este modelo se identificó a la mujer como actor económico del hogar, especialmente en la producción de alimentos; al tiempo que se exponía a las mujeres como la población más pobre y responsable del bienestar de la familia.

La preocupación central de MED “es la desigualdad entre hombres y mujeres en las esferas pública y privada, por lo que se promueven modificaciones legislativas que reconozcan la igualdad de género” (Peláez Mejía, 2001).

La USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional) acoge el enfoque, haciendo la aportación de considerar a la mujer como un recurso económico no aprovechado, susceptible de aportar económicamente al desarrollo (Montoya Ruíz, 2009). Como resultado de lo anterior, en 1973 surge la Enmienda Percy, una Ley de Asistencia Extranjera de Estados Unidos de América (EUA) que condicionaba los programas de cooperación a la promoción de la mujer en las economías nacionales (Peláez Mejía, 2001).

La crítica realizada a este enfoque es que, en realidad, no buscaba la igualdad entre hombres y mujeres; sino que pretendía insertar a las mujeres en la economía, en orden de lograr mayores niveles de crecimiento económico, por lo que buscaba el desarrollo.

Asimismo, se ha criticado el “traslado de costos de la economía remunerada a la no remunerada” (Peláez Mejía, 2001). Por ejemplo, a través del trabajo doméstico y de cuidado que realizan las mujeres, “fomentando el desarrollo sin comprometer políticas de inversión social del Estado” (Peláez Mejía, 2001).

1975 fue un año clave en la movilización e integración de la mujer, y la perspectiva de género, a los gobiernos del mundo. En dicho año, se celebró la Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer en México, auspiciada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con una participación de 133 países.

A finales de la década de los setentas, el 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (ONU, 1979). La CEDAW define el primer plan de acción mundial con objetivos comunes y directrices a lograr en un plazo de 10 años (ONU Mujeres, Conferencias mundiales sobre la mujer, s.f.). Simultáneamente, las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) realizaron un foro paralelo denominado Tribuna del Año Internacional de la Mujer. (ONU Mujeres, Conferencias mundiales sobre la mujer, s.f.)

También, para finales de los setenta la Comisión Interamericana de la Organización de Estados Americanos (OEA) realiza la recomendación de crear organismos para la mujer en todos los países de la región, ya sea en la forma de oficinas, subsecretarías, servicios de la mujer, etc (Peláez Mejía, 2001). Para los ochentas, muchos países ya habían incorporado los mismos en sus PND.

En este contexto, se lleva a cabo la Segunda Conferencia Mundial de la Mujer en Copenhague, en 1980. Al año siguiente, en 1981, Colombia se adhiere a la CEDAW el dos de junio, por medio de la promulgación de la Ley 51 de 1981 (Sistema Único de Información Normativa, 1981). Finalmente, el 3 de septiembre, la CEDAW entra en vigor como tratado internacional (Ministerio de Relaciones Exteriores, 1979).

En Colombia se inicia el proceso de atención de las necesidades de la mujer en la década de los ochenta con la aprobación de la Política Nacional para la Mujer Campesina (1984) por parte del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES). Gracias a esta política, las mujeres fueron incluidas en proyectos de titulación de tierras. Asimismo, en 1988, se crea el programa Hogares de Bienestar (HOBIS) a nivel nacional, facilitando a las madres trabajadoras el cuidado de sus hijos (Peláez Mejía, 2001).

Es también a inicios de los ochentas cuando en el escenario internacional se gestan discusiones y críticas acerca de la supuesta neutralidad de género de las políticas públicas surgida en los setentas. Esto trae consigo el desarrollo de la corriente La Nueva Economía del Hogar, en donde se “cuestiona la visión tradicional de la economía que asumía los hogares como espacios armónicos, con normas de consumo igualitarias, desconociendo las desigualdades de género en el espacio doméstico, en el mercado de trabajo y en la toma de decisiones” (Peláez Mejía, 2001).

De esta manera se inicia un proceso de quiebre con las pre-conceptualizaciones de la mujer y el modo de hacer política pública, abriendo paso a la promoción de la equidad de género y a la reformulación del papel de la mujer en el desarrollo en los años noventa.

En los noventa se desarrolla el concepto de género como una construcción social, como hemos analizado con anterioridad. A partir de ello, se establecen relaciones de poder y de distribución desigual, no solo de poderes, sino también de recursos económicos, sociales, culturales y otros, en perjuicio de las mujeres (Peláez Mejía, 2001).

De estos conceptos se gesta el modelo Género en el Desarrollo (GED), como una propuesta para transformar la calidad de vida de las mujeres. Por ello, elabora estrategias para satisfacer las necesidades prácticas y estratégicas. El enfoque del GED radica en el empoderamiento y el problema central que aborda es la inequidad y subordinación de la mujer.

El GED proponía tres soluciones: inversión, equidad y autonomía. La inversión bajo el supuesto que gastar en la mujer genera altos retornos de inversión. La equidad para promover empoderamiento y redistribución del poder. La autonomía, para deconstruir las identidades de género históricamente construidas y tomar parte en las decisiones. (Peláez Mejía, 2001)

En 1990 en Colombia, el tema de la mujer ya era una prioridad. La unión de esfuerzos de mujeres en la Asamblea Nacional Constituyente, bajo la denominación de Mujeres por la Constituyente, logró la representación de sus intereses. La movilización de las mujeres en ese periodo tuvo como objetivo:

“alcanzar el reconocimiento y la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, así como la declaración de inconstitucionalidad de normas discriminatorias, además de la definición e implementación de las primeras acciones afirmativas” (Montoya Ruíz, 2009).

La Red de Nacional de Mujeres jugó un papel fundamental para la consecución de las victorias obtenidas en la Constitución de 1991. La estrategia de esta organización era “la inclusión de artículos que garantizaran una realización efectiva de los derechos de las mujeres” (Montoya Ruíz, 2009). En la nueva Constitución, quedan plasmados los siguientes artículos:

- Artículo 13 “Igualdad ante la Ley y las autoridades”
- Artículo 40 “Derechos del ciudadano y garantía para la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública”
- Artículo 43 “Igualdad y protección a la mujer” (Montoya Ruíz, 2009).

Aunado a lo anterior, la década de los noventa inicia con la creación de la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia en 1990, “con el objetivo de dar cumplimiento a la CEDAW, así como a otros compromisos de orden

internacional, y como respuesta a solicitudes del movimiento social de mujeres en Colombia" (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Antecedentes institucionales, 2014); derivando de ella el surgimiento, además, de las Subsecretarías y Oficinas de la Mujer a nivel subnacional, conforme a las recomendaciones de la OEA.

En 1992, el CONPES aprueba la Política Integral para las Mujeres Colombianas (CONPES, 2013), cuyas premisas fueron: a) implantación de política para la mujer en el Estado por medio de políticas macroeconómicas y sectoriales a nivel central, regional y subnacional; b) desarrollo humano integral, a través de acciones reactivas hacia las necesidades de educación, salud, medio ambiente, violencia, entre otros; c) desarrollo productivo y apertura económica, por medio de mecanismos de articulación equitativa de mujeres en procesos económicos rurales y urbanos; d) cambio cultural y jurídico (Puyana, 1998).

En 1993 se realiza la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, en cual se reconoce la violencia contra las mujeres y se recomienda la designación de un relator especial sobre la violencia contra la mujer en la Declaración y Programa de Acción de Viena (ONU Mujeres, Reglas y normas mundiales: Poner fin a la violencia contra mujeres y niñas, s.f.).

En el mismo año, 1993, es aprobada por la ONU la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, "primer instrumento internacional que abordó de forma explícita la violencia contra las mujeres, estableciendo un marco para la acción nacional e internacional" (ONU Mujeres, Reglas y normas mundiales: Poner fin a la violencia contra mujeres y niñas, s.f.).

Para 1994, se lleva a cabo en el Cairo la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo. En ella, se identifica los nexos entre la violencia contra las mujeres, la salud y los derechos reproductivos, exhortando a los países a adoptar medidas para prevenir y atender dicha violencia (ONU Mujeres, Reglas y normas mundiales: Poner fin a la violencia contra mujeres y niñas, s.f.).

Al año siguiente, en 1995, se lleva a cabo la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, que marcó un hito en la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Beijing estableció estrategias y objetivos en favor del progreso de las mujeres.

"La conferencia de Beijing se basó en los acuerdos políticos alcanzados en las tres conferencias mundiales sobre la mujer celebradas anteriormente y consolidó cinco decenios de avances jurídicos dirigidos a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres tanto en las leyes como en la práctica" (ONU Mujeres, Conferencias mundiales sobre la mujer, s.f.).

Después de la Declaración y Plataforma de Beijing, el Estado colombiano replantea su actuar y sucede un cambio trascendental: la hasta ahora Consejería se eleva a nivel de Dirección en 1995, entrando en operaciones en enero de 1996 la Dirección

Nacional de Equidad para las Mujeres (DNEM), así como la Política de Equidad y Participación para las Mujeres.

La Dirección Nacional de Equidad de las Mujeres se crea en julio de 1995, mediante la Ley 188 (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Antecedentes institucionales, 2014). Asimismo, la Dirección es producto del Decreto Reglamentario 1440 de agosto de 1995. Al respecto, el Reporte a la Nación sobre los resultados de la Conferencia Mundial sobre la Mujer establece que:

Es importante resaltar el interés del movimiento de mujeres y la presión que desde tiempo atrás venían haciendo para que el Gobierno avanzara en una propuesta que les diera institucionalidad a las políticas de apoyo y protección a la mujer, desde una visión macro económica y macro social mucho más integral del desarrollo, que superará las visiones -en cierta medida focalistas- que se venían dando hasta el momento en el país. Es decir, políticas dirigidas a ciertas poblaciones de mujeres, desconociendo la importancia de las acciones transversales -insertadas en las estructuras de planificación del Estado- y a otros sectores, que si bien es cierto no sufrían en los mismos términos la pobreza o el desempleo, debían ser objeto de políticas específicas que ameritaban ser atendidas por parte del Estado (Implementando el Contrato con las Mujeres del Mundo: De las Palabras a la Acción, 1996).

El Decreto 1440, creado el 24 de agosto de 1995, presentaba la Dirección como la encargada de la promoción de la Política de Equidad y Participación para las Mujeres (EPAM) a nivel nacional (Peláez Mejía, 2001). Algunos autores consideran que la existencia misma de la DNEM era consecuencia del reconocimiento de la “deuda acumulada con la pluralidad de mujeres que constituyen más de la mitad de su población” (Peláez Mejía, 2001).

La EPAM se circunscribe a las políticas con enfoque de empoderamiento, ubicadas en el modelo GED. Además de satisfacer las necesidades prácticas de las mujeres, satisfacen necesidades estratégicas, como la consolidación de las organizaciones de mujeres y la institucionalización de la política bajo un enfoque de perspectiva de género (Peláez Mejía, 2001).

Hasta ese momento, en Colombia el recuento de las políticas promulgadas, desde 1984 a 1998 es el siguiente:

Política para la Mujer Rural (1984)

- Política Integral para las Mujeres Colombianas (1992)
- Salud para las Mujeres, Mujeres para la Salud (1992)
- Política Integral para las Mujeres Colombianas (1992)
- Política para el Desarrollo de la Mujer Rural (1993)
- Política de Equidad y Participación para las Mujeres (1994)

Se aprecia que, hasta ese momento y aún en el presente, “la concepción de lo femenino doméstico y materno, permea buena parte de las políticas sociales de la familia y la mujer” (Peláez Mejía, 2001). Algunas de las victorias obtenidas en el siglo

XX fueron el reconocimiento de la mujer a administrar sus bienes de uso personal (1922), conquista de la capacidad jurídica para las mujeres casadas (1932), acceso a la educación superior (1933), otorgamiento de la ciudadanía (1945), derecho a elegir y ser elegidas (1957), control de natalidad e ingreso a la universidad (sesentas), igualdad de remuneración por trabajo igual (1962), igualdad de derechos para hijas e hijos del matrimonio o extramatrimoniales (1982), titularidad de tierras para mujeres campesinas (1988), sanciones para la violencia intrafamiliar (Ley 294, 1996), incorporación de delitos sexuales al código penal (Ley 360, 1997), Ley de Cuotas para la participación política igualitaria (Ley 581, 2000). (Peláez Mejía, 2001)

En 1998, Colombia continua en la lucha por cerrar la brecha de género. Desde el Estado se gesta un proceso de concertación para la creación del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1999), en el que participaron más de 150 organizaciones de mujeres, en conjunto con la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer. Desafortunadamente el proceso de concertación y el Plan no rindieron frutos, pues los resultados aquí recogidos no fueron incluidos en el Plan Nacional de Desarrollo (Montoya Ruíz, 2009).

Para junio de 1999, el Decreto 1182 transforma la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer en la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Antecedentes institucionales, 2014). “Este cambio de dirección a consejería conlleva a la pérdida de estatus institucional y al recorte de la autonomía administrativa y financiera de la entidad” (Montoya Ruíz, 2009).

La Ley 823 de 2003 originó la política Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo, misma que se inscribió en el PND “Hacia un Estado Comunitario 2003-2006”, con el objetivo de cerrar la brecha de género. En esta política se mandataban normas de igualdad de oportunidades para las mujeres (Montoya Ruíz, 2009).

A nivel subnacional, en el Departamento de Valle del Cauca, las políticas públicas nacionales de equidad de género impactan el actuar de la administración pública local, culminando con la publicación de la Ordenanza 217, el 11 de octubre de 2006, por medio de la cual se crea la Secretaría de Equidad de Género de las Mujeres Vallecaucanas.

De acuerdo con esta Ordenanza, la Secretaría tienen como objetivo “la implementación y ejecución de los planes, programas y proyectos de género en el departamento y para liderar los procesos de equidad, reconocimiento y mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres vallecaucanas” (Ordenanza 217 de octubre 11 de 2006, 2006).

En septiembre de 2010, la hasta entonces Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, es ratificada por el Presidente Juan Manuel Santos Calderón, como Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM) (Alta

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Antecedentes institucionales, 2014).

La Ley 1450 de 2011 expide el PND “Prosperidad para Todos 2010-2014”. El PND mandata:

“en los artículos 177 y 179 la obligación de construir de manera participativa, bajo la coordinación de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM), una Política nacional integral de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género. La adopción de estos artículos fue posible por la incidencia política de las redes y organizaciones nacionales de las mujeres en el Consejo Nacional de Planeación” (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2018).

Del PND surge la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, esta política aún se encuentra vigente y fue “construida a partir de un proceso participativo de diálogo con las redes y organizaciones nacionales de mujeres y con el apoyo y acompañamiento de la comunidad internacional” (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2018).

La Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres plantea la “superación de brechas y transformación cultural que, en el horizonte de los próximos 10 años, contribuyan al goce efectivo de los derechos de las mujeres en nuestro país” (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2018). De la misma se derivan el Planes de Acción Indicativo 2013-2016 y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias (CONPES, 2013).

A nivel subnacional, el Departamento del Valle del Cauca publica la Ordenanza 317 el 13 de diciembre de 2010, a través de la cual se crea y adopta la política pública para las mujeres vallecaucanas (Ordenanza No. 317 de 2010, 2010). La política pública cuenta con los siguientes ejes de acción:

1. Equidad económica
2. Equidad Territorio, Tierra, Medio Ambiente y Vivienda
3. Equidad en Cultura y Comunicación
4. Equidad en Educación
5. Equidad en Salud Integral
6. Vida Digna Libre de Violencias Contra las Mujeres
7. Equidad en Participación Política
8. Mujer y Deporte
9. Mujeres Privada de la Libertad (Ordenanza No. 317 de 2010, 2010)

Esta política pública sigue vigente y constituye el piso institucional de las políticas públicas en materia de equidad de la mujer en el Valle del Cauca.



Por último, es importante resalta el papel de la Agenda 2030 en Colombia, es decir, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales cuentan con una Hoja de Ruta definida en el documento 3918 del año 2018 del CONPES. Asimismo, 11 de los 17 ODS se encuentran plasmados en el PND "Pacto por Colombia,

Pacto por la Equidad". Específicamente en el Pacto por la igualdad de la mujer, se retoma el ODS número cinco, Igualdad de Género, en la forma del Pacto por la igualdad de la mujer.

2.2. Marco conceptual

En este apartado se abordarán los conceptos esenciales a través de los cuales se desarrollará el problema público, sus causas y sus consecuencias, así como se presentarán las alternativas de solución.

En este sentido, es vital la comprensión del concepto de exclusión histórica. En el presente documento, el significado de exclusión histórica se construye con base en el concepto de discriminación contra la mujer expuesto en el artículo primero de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que expone que la discriminación contra la mujer:

“denotará toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Ministerio de Relaciones Exteriores, 1979).

De lo anterior, que para efectos del presente Diagnóstico el significado de exclusión histórica sea el siguiente:

La distinción, exclusión o restricción histórica y actual, que deriva en menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales y, por lo tanto, limita la autonomía en las dimensiones personal y familiar; económica y financiera; y de liderazgo y participación pública.

Otro concepto básico a describir es el enfoque interseccional, a través del cual se analiza toda la información presentada en este documento. En palabras de la CEPAL:

“el enfoque de interseccionalidad es inherente a la mirada sobre la igualdad de género, al centrar su atención en las múltiples discriminaciones que se entrecruzan y potencian y en la desigualdad histórica que ha afectado a las mujeres” (Ávila Moreno, 2018).

De acuerdo con Ávila Moreno, la interseccionalidad:

“tiene como objeto generar la información necesaria que servirá de insumo para realizar análisis que tengan en cuenta la diversidad de situaciones que enfrentan las personas, evitando así que los efectos que todas ellas causan en la vida de una persona, sea invisibilizado debido a la importancia aparente de una sola de ellas” (Ávila Moreno, 2018).

Asimismo, el OEM presenta tres dimensiones de autonomía que serán utilizadas para explicar las causas y efectos del problema, así como aportarán a la clasificación de las experiencias de atención del problema o buenas prácticas y a la construcción de las alternativas de solución. A continuación, se presentan las definiciones recogidas en el Documento Técnico (2019) de la OEM, acerca de cada una de las dimensiones de autonomía:

- 1. Autonomía personal y familiar**, asuntos que restringen o potencian la autonomía de la mujer en los ámbitos más próximos y personales de su experiencia vital. Dos espacios de análisis: el hogar y el cuerpo. Denominada también como vida hogareña (vivienda y habitantes), vida afectiva (condiciones de trabajo doméstico y cuidado) y corporalidad (lo que se le hace o pasa al cuerpo, violencia, deporte, vida sexual, cuidado reproductivo y estética, ejercicios de los derechos sexuales y reproductivos)
- 2. Autonomía economía y financiera**, capacidades y condiciones materiales con que cuentan las mujeres para tener un efectivo control sobre su propia vida. Dos conceptos analíticos: independencia (contar con ingresos) y participación (decidir en qué se gasta). Estos conceptos son graduales e identificables en tres categorías temáticas: mercado laboral, servicios financieros y propiedad.
 - a. Mercado laboral: modalidad de contratación en términos de formalización, flexibilidad laboral, tipo de trabajo y ocupación, tiempos, rutinas, cargas e ingresos de orden salarial y no salarial. Posibilidades de movilidad económica y profesional de las mujeres en cuanto ascensos, promociones y mejoras en condiciones laborales y económicas.
 - b. Servicios y productos financieros: barreras estructurales, institucionales y culturales, desigualdad de ingresos y posesión de bienes materiales, posibilidades de productos y créditos personales, comerciales y productivos. Barreras como imaginarios de poca experticia de las mujeres en administración de recursos, inversiones e iniciativas de negocio o emprendimiento.
 - c. Propiedad: acceso a bienes y propiedades, clave para reconocimiento social y jurídico. Titularidad de propiedad y libre toma de decisiones sobre la misma, para aumentar la negociación en relaciones de poder.
- 3. Autonomía de liderazgo y participación pública**, dos sentidos: espacio público para el ejercicio de los derechos y empoderamiento y participación, para la incidencia. Acceso al espacio público, sus usos y prácticas; la participación, prácticas efectivas en el debate público, prácticas electorales, pertenencia a asociaciones y organizaciones y su rol dentro de las mismas.

Por último, es necesario hacer mención del Instrumento “Medición de Autonomía de las Mujeres” implementado por el OEM, a través de las cuales se expondrán datos cuantitativos y apreciaciones del mismo con base en los resultados de la encuesta.

El Instrumento tuvo un universo de estudio constituido por mujeres mayores de 18 años, residentes de las áreas urbanas de cuatro municipios del Departamento del Valle del Cauca: Cali, Yumbo, Jamundí y Buenaventura.

El tamaño de la muestra fue de mil 507 encuestadas, de las cuales 812 fueron aplicadas en Cali, 401 en Buenaventura, 147 en Yumbo y en Jamundí. Se utilizó un muestreo estratificado por Unidades de Planificación Urbana (UPU) en Cali y por comunas en los municipios restantes.

El instrumento se compuso por 162 preguntas, cuyo método de recolección fue la aplicación por medio de encuesta directa a una mujer mayor de 18 años por hogar. El periodo de levantamiento fue del 18 de octubre al 30 de noviembre de 2018 y se pretende que la encuesta tenga una periodicidad anual.

El objetivo central de la encuesta consistió en dimensionar y comprender en qué medida las mujeres de la región gozan de autonomía para tomar decisiones sobre su bienestar e intereses propios, por medio de la identificación de las barreras significativas para la autonomía y el goce pleno de condiciones de equidad para las mujeres.

2.3. Análisis del problema

En los últimos años, la lucha por cerrar la brecha de género se ha intensificado. Desde Latinoamérica hasta Asia, la mayoría de los países han emprendido acciones encaminadas a lograr la tan anhelada equidad de género.

Uno de los esfuerzos más representativos en la materia se presenta en la forma de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), mismos que recogen, a través de su objetivo número cinco, la Igualdad de Género.

El objetivo 5 de los ODS, Igualdad de Género, plantea la necesidad de "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas". Lo anterior, basado en el reconocimiento de la igualdad como un derecho humano violentado en el caso de las mujeres.

Las metas señaladas en el ODS Igualdad de Género son: poner fin a todas las formas de violencia contra la mujer; eliminar todas las prácticas nocivas; reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado; asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de liderazgo; asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos sexuales; emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos (financieros, de propiedad, de herencia, recursos naturales); mejorar la tecnología instrumental, especialmente, tecnología de la información y comunicaciones; así como aprobar y fortalecer políticas.

Colombia participó activamente en la construcción de los ODS, al formar parte de los Grupos de Trabajo y, debido a su liderazgo, fue invitado a participar en el Panel de Alto Nivel sobre la agenda de desarrollo Post-2015. El país adoptó en septiembre de 2015 los ODS en el marco de la Asamblea General, en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible (Ministerio de Relaciones Exteriores, Antecedentes de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2019).

Incluso con anterioridad a la adopción formal de los ODS, Colombia ya había creado la Comisión Interinstitucional para el Alistamiento y Efectiva Implementación de la Agenda Post 2015 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (Ministerio de Relaciones Exteriores, Colombia en la implementación de la Agenda 2030, 2019).

A 2018, el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) ha lanzado el documento 3918, en el que realiza un balance de las experiencias con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y presenta el grado de avance de los resultados en cuanto a los indicadores nacionales de los ODS.

Se aprecia que para el ODS 5. Igualdad de género, el indicador nacional es el porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado colombiano. La línea base (2015) establece un 43.5 por ciento. La meta nacional a 2018 es de 44.5 por ciento,

mientras que la meta a 2030 es lograr el 50 por ciento de representativa femenina en la política (CONPES, Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia, 2018).

En cuanto a las metas asociadas a la movilización nacional de recursos, tenemos que se retoma la meta 5c correspondiente a "Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas en todos los niveles" (CONPES, Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia, 2018).

Algunas de las nociones aprendidas de los ODM reconocidas por el Estado fueron: falta de un esquema de seguimiento para los ODM, deficiencias en la información para el seguimiento a los ODM, ausencia de una estrategia de los ODM a nivel territorial y baja articulación con actores alrededor de los ODM (CONPES, Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia, 2018).

En la actualidad, algunas de estas situaciones son replicadas en cuanto al objetivo 5, sobre todo en cuanto a esquemas de seguimiento, deficiencias en la información para el seguimiento y la baja articulación de actores. De acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD),

"Colombia tiene aún más razones para asegurar la implementación de esta agenda. Fue uno de los países precursores en su diseño desde la Conferencia Río+20 en 2012 y ha sido pionera en la inclusión de la Agenda en sus instrumentos de planeación, como los planes de desarrollo y el CONPES sobre ODS. Además, está ante una oportunidad histórica, en la que con la terminación del conflicto armado puede avanzar decididamente hacia el cierre de las brechas de desarrollo" (PNUD, 2018).

Como es referido por el PNUD, en Colombia existe una amplia arquitectura institucional y una proliferación flagrante de leyes en materia de ODS y, específicamente, en materia de equidad de género, que han contribuido, en cierta medida, a lograr algunos avances en el tema.

Sin embargo, aún quedan grandes retos por resolver, sobre todo, tomando en consideración que la promulgación de leyes por si solas no serán suficientes para detener y cerrar el paso a la desigualdad. Si se tiene intenciones genuinas de lograr un país 50-50, es necesario la implementación de políticas públicas eficaces, el seguimiento a la implementación de las mismas, el aseguramiento de esquemas de financiamiento, la producción de información veraz y oportuna, así como la evaluación de los resultados para focalizar las acciones.

En este sentido, las afirmaciones de ONU Mujeres cobran relevancia, al establecer que:

“en sociedades altamente desiguales no basta con la igualdad formal o de derecho; no es suficiente con que las leyes, políticas públicas, planes y acciones gubernamentales aseguren la igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, los Estados están obligados a hacer más, a poner todos los medios a su alcance para lograr la igualdad de género, la igualdad de resultados, y por tanto la igualdad sustantiva en los hechos para que sea una realidad vivida por las mujeres” (ONU Mujeres, El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos, 2018).

En Colombia el asunto de género es tratado de manera escalonada a través de los diferentes niveles territoriales. En el nivel nacional, se identificó la existencia de un Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”. Específicamente, el PND posee un pacto transversal denominado “Pacto de equidad para las mujeres”.

El mismo posee 5.4 billones de pesos y busca el “empoderamiento económico, político y social de las mujeres para eliminar las inequidades en su contra y favorecer la eliminación de la violencia y pobreza que las afecta” (Departamento Nacional de Planeación, Pacto de equidad para las mujeres, 2019).

El Pacto de equidad para las mujeres plantea que, en Colombia, persisten las diferencias de ingresos, existiendo una brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres de 17.6 por ciento. Asimismo, el documento recalca las altas cifras de embarazo adolescente, ya que el 17.4% de las mujeres entre 15 y 19 años están embarazadas o son madres. De acuerdo con el CIA WorldFactbook, la edad promedio de las mujeres al nacer su primer hijo es de 21.7 años (CIA, 2019).

Aunado a lo anterior, en el Estado cada 3 días es asesinada una mujer por su pareja o expareja. (Departamento Nacional de Planeación, Pacto de equidad para las mujeres, 2019)

Algunas de las metas planteadas para cerrar la brecha de género por medio del Pacto son:

- Reducir la brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres al 16.7%, 4 puntos por debajo del nivel mundial.
- Reducir a 15.2% el porcentaje de embarazo en la adolescencia total, con énfasis en la ruralidad que cuenta con porcentajes superiores al 24% en los últimos años.
- 70% de los municipios del país tendrán un mecanismo intersectorial para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres
- Mujeres en el 50% de los cargos directivos del Estado colombiano. (Departamento Nacional de Planeación, Pacto de equidad para las mujeres, 2019)

El PND predecesor “Prosperidad para Todos” 2010-2014 tuvo a bien la creación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres. A través de sus artículos 177 y 179 se mandata:

“la obligación de construir de manera participativa, bajo la coordinación de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM), una Política nacional integral de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias, 2018).

En conjunto, en septiembre de 2012, se emitieron los Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres y el Plan Integral. Estos lineamientos y plan fueron construidos para sentar las bases del diseño e implementación de las acciones en un horizonte de 10 años. En 2013, el Consejo Nacional de la Política Económica y Social (CONPES) publicó el documento 161, en el que se presentó la Política Pública Nacional de Equidad de Género y el Plan de Acción Indicativo 2013-2016 (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias, 2018). Tanto la política como el plan se encuentran vigentes y han sido actualizados para el periodo 2018-2022.

El carácter presidencial asignado a las políticas públicas en materia de equidad de género y, sobre todo, la publicación de decretos para institucionalizar los asuntos, traen como resultado una cierta inestabilidad, ya que el Presidente subsecuente puede decidir o no continuar con las acciones. En este sentido, es necesario la creación de planes y programas longitudinales, a largo plazo, que sobrepasen los periodos gubernamentales y que aseguren, en conjunto con los ODS, un actuar sostenible en materia de equidad de género.

La principal entidad encargada de la política pública de equidad de género, a nivel nacional, es la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres (ACPEM). Sus antecedentes se remontan a la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia, creada en 1990; para posteriormente pasar, por el Decreto 1182, a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

Multitud de autores coinciden en que este cambio de dirección a consejería significó una pérdida sustantiva de autonomía, tanto administrativa como financiera, así como una pérdida de estatus institucional. Un ejemplo de las afectaciones de los Decretos presidenciales. Para 2010, la ratificación del Presidente en turno eleva de Consejería a Alta Consejería, permaneciendo prácticamente con el mismo estatus institucional (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Observatorio de Asuntos de Género, 2014).

La ACPEM cuenta, además, con un Observatorio de Asuntos de Género, creado por la Ley 1009 de 2006 cuyo objetivo es la recolección, análisis,

sistematización e investigación de asuntos de género. Asimismo, la ACPEM ha señalado que es el OAG la instancia encargada de recolectar y proveer todos los indicadores estadísticos en materia de equidad de género (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Indicadores del Observatorio de Asuntos de Género: balance, retos y desafíos hacia el futuro, 2018).

En el Departamento del Valle de Cauca, se replica la estructura nacional. La Ordenanza 415 del 8 de junio de 2016 publicó el Plan de Desarrollo Departamental (PDD) para el periodo 2016-2019 "El Valle está en vos". En su visión y misión se hace referencia a la equidad para la consecución de objetivos. En cuanto a los principios para la ejecución, se señala a la universalidad, igualdad y no discriminación como derechos universales inalienables e irrenunciables que el Estado debe proporcionar (Ordenanza 415 de 2016, 2016).

Uno de los tres pilares para el desarrollo del Departamento establecidos en el PDD, es la equidad y la lucha contra la pobreza. Este pilar se compone de 5 líneas estratégicas, 26 programas y 72 subprogramas e incluye a los sectores de salud, educación, desarrollo comunitario, agua y saneamiento, vivienda, infraestructura, promoción del desarrollo y grupos poblacionales (Ordenanza 415 de 2016, 2016).

Dentro del PND existen 31 metas relacionadas con la equidad de género para las mujeres y los ODS, divididas en 17 programas implementados en 2018 por medio de diferentes actividades. A continuación, se desglosan:

1. Fortalecimiento de las competencias ciudadanas que promuevan la sana convivencia y la democratización de la vida escolar en los municipios no certificados del Valle del Cauca (PI02-100245)
2. Desarrollo de acciones en derechos sexuales y reproductivos en el Valle del Cauca (PI01-100169)
3. "Capacitación de mujeres indígenas Embera en el acuerdo ""la cultura genera vida y no muerte"" para la erradicación de la ablación genital. (2-321115)"
4. "Apoyo a iniciativas productivas de mujeres cabeza de hogar afro e indígenas. (2-321116)"
5. "Mejoramiento de la oferta educativa rural a través de la implementación de modelos flexibles, dotación de canastas educativas y apoyo a los proyectos pedagógicos productivos en los establecimientos educativos oficiales de los municipios no certificados. Formación para el desarrollo y la participación de las mujeres indígenas del Valle del Cauca, Occidente. Apoyo en la participación juvenil en el marco de la política de infancia, adolescencia y familia desde y para niños, niñas y adolescentes en el periodo de gobierno. Mejoramiento de las condiciones de salud laboral y modernización de los bienes muebles e inmuebles. Implementación del sistema de gestión ambiental en la gobernación del Valle del Cauca. Asistencia técnica a entes territoriales en protección integral y enfoque de derechos. Dotación de Kit escolar a los estudiantes de estratos 0,1 y 2 para

el acceso con permanencia en el sistema educativo oficial de los municipios no certificados del Valle del Cauca."

6. Apoyo a la promoción de espacios de inclusión social para las mujeres, Valle del Cauca, occidente.
7. Apoyo a la promoción de espacios de inclusión social para las mujeres, Valle del Cauca, occidente. (Actividades de mantenimiento y sostenibilidad de la herramienta)
8. Apoyo a la promoción de espacios de inclusión social para las mujeres, Valle del Cauca, occidente. (Actividades de mantenimiento y sostenibilidad del acuerdo)
9. Apoyo al empoderamiento económico de la mujer rural del Valle del Cauca, occidente.
10. Divulgación de los derechos de las mujeres, Valle del Cauca, occidente. – Apoyo a la política pública para la equidad de género - Exaltación a la mujer Vallecaucana, Valle del Cauca, Occidente.
11. Construcción de hogares de acogida en los municipios de Buenaventura y Jamundí, Valle del Cauca, Occidente.
12. Formación para el desarrollo y la participación de las mujeres indígenas del Valle del Cauca, Occidente.
13. Apoyo al empoderamiento económico de mujer y LGBTI en el Valle del Cauca.
14. Desarrollo de condiciones propicias para la participación de las mujeres en escenarios de paz, Valle del Cauca, Occidente. (Apoyo y seguimiento jurídico a la RED de Mujeres)
15. Implementación de un programa de prevención de vulneración de derechos para las comunidades ROM, afrocolombianas, mujeres y discapacitados todo el Departamento, Valle del Cauca, Occidente (PI26-100373)
16. Implementación de la política pública de atención integral a población víctima con enfoque étnico, diferencial y de género en el Valle del Cauca.
17. Adecuación y modernización de los bienes inmuebles de la Gobernación del Valle del Cauca, occidente/PI22-100016. (Gobernación Valle del Cauca, 2019)

Cada uno de los programas y actividades cuenta con indicadores cuantitativos de seguimiento y control. Asimismo, se dispone de un Política Pública para las Mujeres Vallecaucanas, creada por medio de la Ordenanza 317 del 13 de diciembre de 2010. Su objetivo:

"servir de herramienta para garantizar a todas las mujeres el goce pleno de sus derechos humanos y el ejercicio de su ciudadanía plena, [...] con el propósito de afianzar el desarrollo regional con equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres" (Ordenanza No. 317 de 2010, 2010).

Dentro de la política se contemplan, como mínimo, el actuar del Departamento del Valle del Cauca en los siguientes ejes:

- Equidad económica
- Equidad Territorio, Tierra, Medio Ambiente y Vivienda
- Equidad en Cultura y Comunicación
- Equidad en Educación
- Equidad en Salud Integral
- Vida Digna Libre de Violencias Contra las Mujeres
- Equidad en Participación Política
- Mujer y Deporte
- Mujeres Privadas de la Libertad (Ordenanza No. 317 de 2010, 2010).

De la misma forma, el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Departamento del Valle del Cauca, originado por el Decreto 282 del 18 de mayo de 2009, tiene por objetivo fomentar la cultura de equidad de género en todas las relaciones y acciones que se presentan entre los ciudadanos, así como en los ámbitos económico, político, social, educativo y cultural (Ordenanza No. 282 de 2009, 2009).

De acuerdo con la Ordenanza 282, el Plan de Igualdad “es un instrumento que facilita el diseño de las políticas públicas orientadas a reducir y combatir la desigualdad existente entre hombres y mujeres” (Ordenanza No. 282 de 2009, 2009).

Todas las políticas públicas, acciones y planes son coordinados desde la Secretaría de la Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual (Secretaría de la Mujer), la cual fue creada por medio de la Ordenanza 217 de 2006.

El Objetivo de la Secretaría de la Mujer es “la implementación y ejecución de los planes, programas y los proyectos de género del Departamento y liderar los procesos de equidad de reconocimiento y de mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres vallecaucanas” (Ordenanza 217 de octubre 11 de 2006, 2006). La visión de la Secretaría de la Mujer para 2019 es:

- Implementar un modelo de desarrollo de equidad de género
- Establecer una política pública permanente de equidad
- Desarrollar una agenda de bienestar, como contribución a la construcción de una sociedad más humana, más justa, igualitaria y solidaria para los Vallecaucanos (Secretaría de la Mujer, 2018).

Las funciones de la Secretaría de la Mujer, al igual que los de la ACPEM, son apoyados por el Observatorio de Género (OGEN), que es:

“un mecanismo de seguimiento desde la perspectiva de género que nace del cumplimiento al Plan de Desarrollo Departamental 2016 - 2019 “El Valle está en vos” y específicamente de los proyectos relacionados con los temas de eliminación de violencias contra la mujer y población LGTBI de las Secretarías de Convivencia y

Además, la Secretaría de la Mujer cuenta con un Plan de Acción Indicativo, en el que se establecen los proyectos, programas, metas, objetivos e indicadores para dar seguimiento a las acciones emprendidas en materia de equidad de género. A continuación, se desglosan los proyectos de 2019 para el tema de equidad de la mujer:

1. Apoyo a la promoción de espacios de inclusión social para las mujeres del Valle del Cauca (PI07100116)
2. Apoyo al empoderamiento económico de la mujer rural del Valle del Cauca, Valle del Cauca, occidente. (PI07100095)
3. Divulgación de los derechos de las mujeres, Valle del Cauca. (PI07100397)
4. Apoyo en la puesta en marcha de hogares de acogida en los Municipios de Buenaventura y Jamundí, Valle del Cauca. (PI07100627)
5. Formación para el desarrollo y la participación de las mujeres indígenas del Valle del Cauca, Occidente. (PI07100092)
6. Apoyo al empoderamiento económico de LGBTI y mujer, Valle del Cauca Occidente. (PI07100086)
7. Desarrollo de condiciones propicias para la participación de las mujeres en escenarios de paz, Valle del Cauca. (PI07100102)
8. Apoyo a la política pública para la equidad de género "exaltación de la Mujer Vallecaucana", Valle del Cauca, occidente.
9. Apoyo a la promoción de espacios participativos para la inclusión social de las Mujeres del Valle del Cauca.
10. Apoyo a la promoción y seguimiento a la Ruta de atención de violencia contra la Mujer en el departamento del Valle del Cauca. (PI100799) (Secretaría de la Mujer Equidad de Género y Diversidad Sexual, Plan de Acción 2019, 2019)

Toda esta infraestructura institucional y normativa no se ha traducido en un bienestar y progreso sustantivo en las condiciones de vida de las mujeres. Al respecto, el Índice de Desigualdad de Género (IDG), desarrollado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) mide tres dimensiones: salud reproductiva (autonomía personal y familiar), empoderamiento (liderazgo y participación pública) y participación en el mercado de trabajo (autonomía económica y financiera).

El IDG ubica a Colombia en el lugar noventa de 189 países. Lo que significa que se localiza en la media, superado por países como Arabia Saudita, Omán, Kuwait, Irán, Panamá, México, Brasil, Venezuela, China, Ecuador, Perú, entre otros.

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) reportó que,

en 2017 en Colombia 144 de cada 100 mil mujeres fueron asesinadas por su pareja o expareja (CEPAL, Perfil estadístico del país: Colombia, s.f.).

Con respecto a la autonomía física de las colombianas, el OIG señala ocho por ciento de necesidades insatisfechas en materia de planificación familiar en Colombia en el año 2010 (CEPAL, Perfil estadístico del país: Colombia, s.f.).

En cuanto a la dimensión de autonomía económica, el OIG identificó en 2017 que casi 3 de cada 10 colombianas que vivía en zonas urbanas no poseía ingresos propios; el porcentaje de mujeres en zonas rurales sin ingresos propios se eleva a 35.3 por ciento (CEPAL, Perfil estadístico del país: Colombia, s.f.). Además, el OIG complementa la información estableciendo que mientras 20.3 por ciento de las mujeres dedica su tiempo a trabajos no remunerados, solo 9.6 por ciento de los hombres lo hace (CEPAL, Perfil estadístico del país: Colombia, s.f.).

Asimismo, la estructura de población ocupada según nivel de productividad y sexo del total de población señala que el 71.9 por ciento de mujeres posee una alta productividad, 16 por ciento una productividad media y el 12 por ciento una baja productividad (CEPAL, Perfil estadístico del país: Colombia, s.f.).

Por último, en la dimensión de autonomía en la toma de decisiones, el OIG señala que en 2019 apenas 1.8 de cada 10 personas es mujer en el Congreso de Colombia. En 2017, solo 1.3 de cada 10 personas era mujer en la Corte Suprema de Justicia de Colombia; y en 2018 sólo 1.2 de cada 10 alcaldes era mujer y 1.7 de cada 10 concejales electos era mujer. (CEPAL, Perfil estadístico del país: Colombia, s.f.)

Es vital tomar en consideración que, de acuerdo con las últimas cifras del Banco Mundial, en 2018 existían 7 mil 594 millones de personas en el mundo, de las cuales 4 mil 955 millones de personas eran mujeres. Lo anterior significa que las mujeres conforman mayoría en el mundo, ya que más de 6 de cada 10 personas es mujer (65.24%).

A pesar de esto, la mayoría las mujeres se encuentran en una situación de exclusión histórica, que ha limitado su autonomía personal y familiar, económica y financiera y de liderazgo y participación política. Derivado de lo anterior, no es de sorprender que la equidad de género sea un tema que permee en la agenda pública. Desafortunadamente, a pesar de los esfuerzos realizados en la materia, miles de millones de mujeres alrededor del mundo aun no logran vivir en condiciones de equidad.

De acuerdo con cifras del Observatorio para la Equidad de la Mujer (OEM), en América Latina existen un total de 419 políticas públicas, sin embargo, la mayor parte de la legislación se encuentra destinada al tratamiento de temas de autonomía personal y familiar, siendo que más de 3 de cada 10 políticas públicas identificadas abordan este tema, por medio de leyes de cuidado, maternidad,

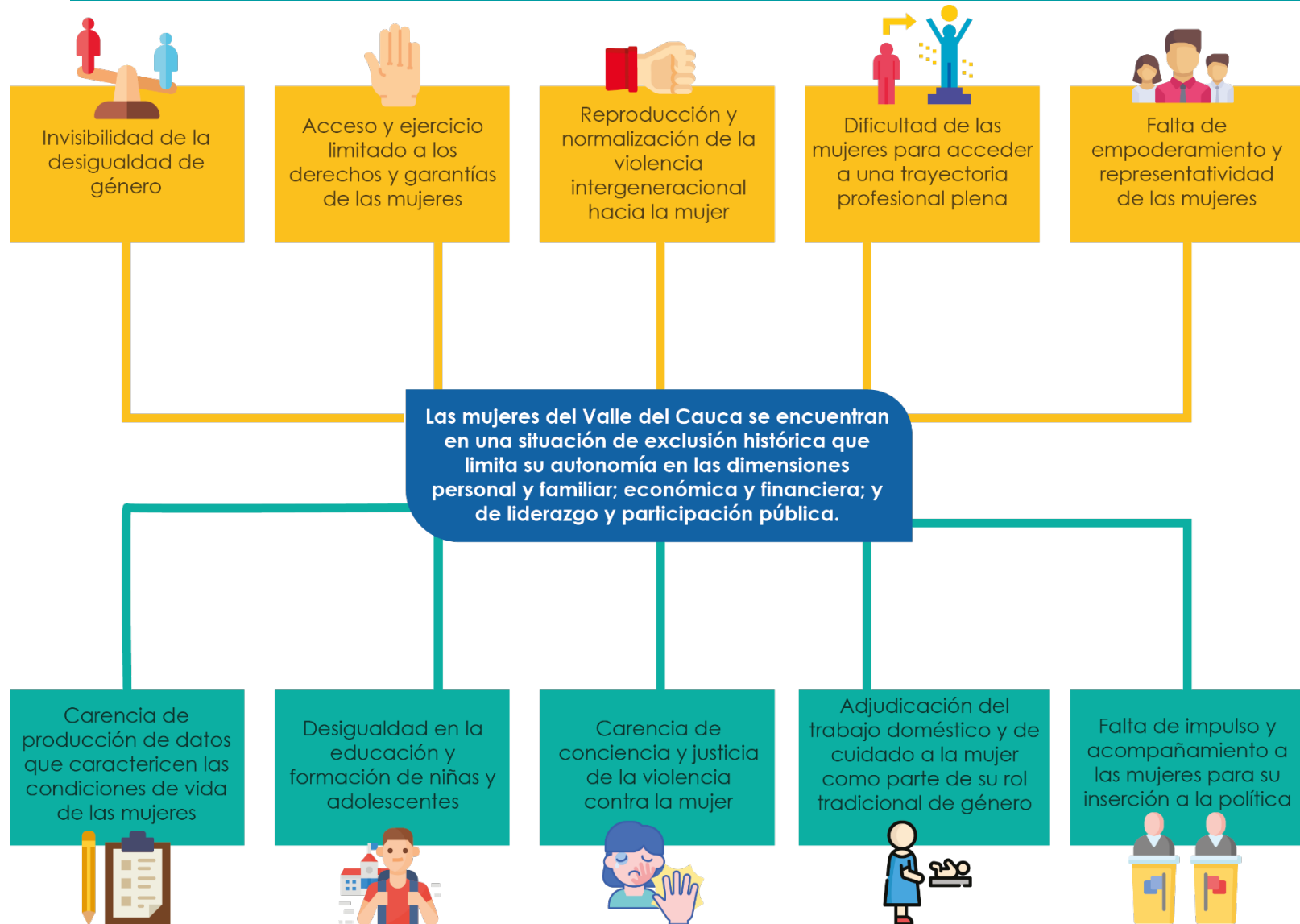
lactancia y leyes de derechos sexuales y reproductivos (OEM, Reporte de políticas públicas, 2019).

Lo anterior es una situación que se sigue replicando y que puede entenderse debido a la persistencia de la concepción de la mujer como beneficiaria pasiva de los programas estatales y nacionales y es entendida desde su rol tradicional doméstico-reproductivo. De ello,

“Es importante clarificar, como lo plantea Alejandra Massolo (2001), el uso indebido de clasificar a las mujeres como grupo vulnerable, lo que ha llevado a considerarlas como víctimas, agentes pasivas del desarrollo y por consiguiente, objetivo de las políticas asistencialistas” (Peláez Mejía, 2001).

Este es el escenario en el que se gesta el problema central, motivo del presente diagnóstico: “Las mujeres del Valle del Cauca se encuentran en una situación de exclusión histórica que limita su autonomía en las dimensiones personal y familiar; económica y financiera; y de liderazgo y participación pública.

2.4. Árbol del problema



2. 4.1 Análisis de las causas del problema

Causa 1: Carencia de producción de datos que caractericen las condiciones de vida de las mujeres

En Colombia, la Ley 1009 de 2006 creó el Observatorio de Asuntos de Género (OAG), como:

“una instancia autónoma especializada, de carácter permanente, para la recolección, análisis, sistematización e investigación en asuntos de género, para la toma de decisiones que contribuyan al mejoramiento de la situación de las mujeres y la equidad de género en Colombia” (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Observatorio de Asuntos de Género, 2014).

Es importante subrayar el carácter atribuido de recolección y no de creación o producción de datos al OAG. Lo anterior significa que el OAG recoge información secundaria de fuentes de información confiables, como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Medicina Legal, Policía Nacional e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

El DANE cuenta con información estadística de género, obtenida de primera mano. Sin embargo, esta información se encuentra diversa y no posee un carácter transversal, lo que dificulta la proporción de insumos para la toma de decisiones en política pública.

En el último Informe de la ACPEM, en el cual se presenta el balance y retos de los indicadores del OAG, se establece que con el OAG “se espera proveer en un solo lugar los indicadores estadísticos con la información oficial sobre la situación de las mujeres en el país” (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Indicadores del Observatorio de Asuntos de Género: balance, retos y desafíos hacia el futuro, 2018).

Esto, por sí solo, constituye un enorme avance en la consolidación del sistema de información necesario para la construcción de políticas públicas basadas en información cuantitativa confiable. El reto ahora se encuentra en la producción de la información para generar la información que se crea necesaria, en orden de poder realizar los cruces de información precisos que guíen hacia el éxito las políticas públicas, al focalizar las acciones y realizar ejercicios de acupuntura basados en la identificación de tendencias.

A nivel subnacional, en el Departamento del Valle del Cauca, la Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual, es la institución encargada del manejo de datos, de acuerdo con lo establecido en sus funciones específicas, en las que se señala:

“Coordinar con cada una de las Secretarías, 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” (Secretaría de la Mujer Equidad de Género y Diversidad Sexual, s.f.).

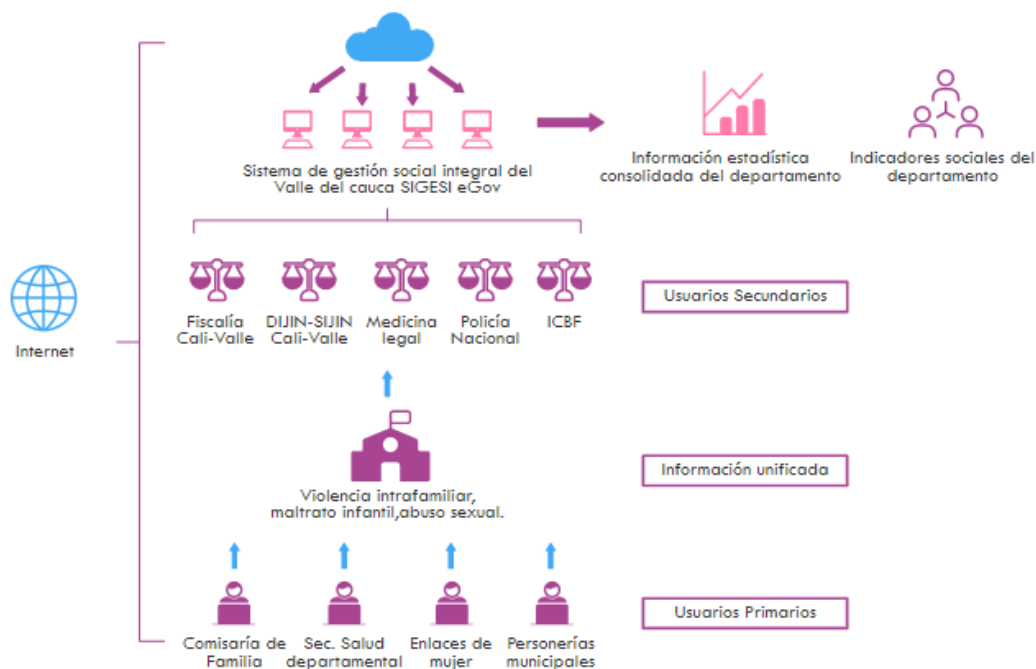
La única información estadística disponible en la página oficial de la Secretaría de la Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual (Secretaría de la Mujer) son dos bases de datos de mujeres víctimas de violencia por municipio en el Departamento del Valle del Cauca, correspondientes a los años 2017 y 2018 (Secretaría de la Mujer Equidad de Género y Diversidad Sexual, Datos Abiertos Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual, s.f.).

Para apoyar en las funciones del sistema de información, la Secretaría de la Mujer cuenta con el Observatorio de Género (OGEN). El OGEN:

“es un mecanismo de seguimiento desde la perspectiva de género que nace del cumplimiento al plan de desarrollo departamental 2016 - 2019 “El Valle está en vos” y específicamente de los proyectos relacionados con los temas de eliminación de violencias contra la mujer y población LGTBI de las secretarías de Convivencia y Seguridad Ciudadana y Mujer, equidad de género y diversidad sexual” (Observatorio de Género, s.f.).

Los objetivos del OGEN son “investigar, documentar, sistematizar y generar información sobre la situación de las mujeres y la equidad de género en el Valle del Cauca” (Observatorio de Género, s.f.). A pesar de que plantea la generación de información, en la estructura y funcionamiento de la herramienta se plantea más bien una recolección de datos, por medio del siguiente diagrama:

Figura 1: Estructura y funcionamiento del OGEN



Retomado de (Observatorio de Género. ¿Cómo funciona OGEN?, s.f.)

En la anterior figura se observa a los usuario o proveedores de información primarios, la conversión de la información proporcionada por los usuarios primarios a una unificada en materia de violencia intrafamiliar, maltrato infantil y abuso sexual. Los usuarios secundarios son la Fiscalía, la Dirección de Investigación Criminal (DIJIN, antiguas siglas)-Unidades Seccionales de Investigación Criminal (SIJIN, antiguas siglas), Medicina Legal, Policía Nacional e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), de los cuales resultado el sistema de gestión social integral del Valle del Cauca (SIGESI). A su vez, el SIGESI reporta la información estadística consolidada del departamento a través de indicadores sociales.

El anterior escenario demuestra que, tanto a nivel nacional como a nivel departamental, existe una carencia de producción de datos por parte de las instituciones encargadas del asunto de género, que caractericen la situación de la mujer. Ninguna de las dos instituciones clave, ni el OAG ni la Secretaría de la Mujer producen datos, sino que más bien los recogen y clasifican con la etiqueta de género.

Esta carencia de producción de datos agrava la situación de las mujeres, ya que, ante el desconocimiento de sus condiciones de vida, por medio de la caracterización de las causas y efectos de la brecha de género traducida en información estadística, es poco probable la orientación efectiva del diseño e implementación de las políticas públicas.

Lo que se aprecia en Colombia, a nivel nacional y subnacional, es la producción de información confiable que se encuentra dispersa a través de fuentes heterogéneas. Derivado de lo anterior, que sea necesaria la estandarización de la información y su producción desde, para y por la mujer con un enfoque transversal y multidimensional que trastoque todas las limitaciones a la autonomía de la mujer.

Las principales fuentes de información clasificadas por autonomía son las siguientes:

Tabla 1: Fuentes de información clasificadas por dimensión de autonomía de la mujer

Dimensión de autonomía	Documento	Fuente de información
Económica y financiera	Gran Encuesta Integrada de Hogares	DANE
	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo	DANE
	Encuesta de Calidad de Vida	DANE
	Encuesta Nacional Agropecuaria	DANE
	Encuesta Nacional de Demografía y Salud	Ministerio de Salud y Protección Social
Personal y familia	Encuesta Nacional de Demografía Salud	Ministerio de Salud y Protección Social
	Reporte de muertes de mujeres ocasionadas por su pareja o ex pareja	Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses
	Reporte de homicidios y feminicidios	Policía Nacional
	Reporte de homicidios y feminicidios	Fiscalía General de la Nación
	Estadísticas Vitales	DANE
	Encuesta Nacional de Demografía y Salud	Ministerio de Salud y Protección Social
Liderazgo y participación pública	Reporte de cuotas de género en la política y mujeres en espacios de toma de decisión	ACPEM
	Reporte de votación efectiva de las mujeres y cuotas de género	Registraduría Nacional del Estado Civil
	Encuesta de Cultura Política	DANE

Fuente: Elaboración propia con base en la información de (Ávila Moreno, 2018).

Aunado a lo anterior, los Planes de Acción Indicativos, tanto el nacional como los subnacionales, presentan un sinnúmero de indicadores de gestión, sin que actualmente se cuente con indicadores de resultados e impacto. Esto significa que, en el presente, únicamente se evalúan los componentes y actividades de determinada política pública, dejando sin evaluar el grado de alcance y consolidación de los

finés y propósitos que se persiguen, es decir, los indicadores de resultados e impacto.

De acuerdo con lo establecido por la CEPAL, los indicadores de gestión exclusivamente se enfocan en el corto plazo, al ser encargados de monitorear los componentes y actividades que parten de los objetivos institucionales establecidos (CEPAL, Evaluación de Gestión, Resultados e Impactos de Programas Públicos, 2010). Por el contrario, los indicadores de resultado e impacto, pueden realizar evaluaciones tanto a corto como a mediano y largo plazo para medir los impactos que las acciones presentan a nivel de fin y propósito de la política pública, es decir, los resultados que se espera que permeen en la población. (CEPAL, Para qué sirven los indicadores de desempeño, s.f.)

El reconocimiento de la importancia de la construcción de indicadores y la evaluación de las políticas públicas se presenta por la ACPEM en el Informe Final de 2018, en el que se establece que:

“Es muy importante resaltar que el análisis, seguimiento y construcción de indicadores de las políticas de Género no sólo es un tema importante en Colombia, sino que ha tomado relevancia mundial. Por ejemplo, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dentro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, construyó 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible con los cuales se espera medir y hacer seguimiento, durante los próximos años, a los principales temas relacionados con el desarrollo de la humanidad” (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Indicadores del Observatorio de Asuntos de Género: balance, retos y desafíos hacia el futuro, 2018).

La carencia en la producción de información recopilada de primera mano específicamente creada para medir las condiciones de vida de las mujeres en relación al ejercicio y limitación de sus autonomías; en conjunto con Planes de Acción Indicativos sin indicadores a nivel de resultados e impacto; se considera como una de las causas por las cuales no han generado el impacto esperado las normativas, políticas y estrategias encaminadas a cerrar la brecha de género. Al respecto, la apreciación de la ACPEM es vital para comprender la importancia de la producción de información:

“Es ampliamente conocido por el Gobierno, las instituciones públicas; organismos multilaterales; académicos y organizaciones no gubernamentales que la información estadística y concretamente los indicadores que se producen de la misma son la base principal para estar informados, y la fuente principal para toma de decisiones en todos los temas relevantes de la sociedad” (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Indicadores del Observatorio de Asuntos de Género: balance, retos y desafíos hacia el futuro, 2018).

A lo estipulado por la ACPEM, se unen los señalamientos de ONU Mujeres, que establece que:

Para poder avanzar se hace necesario que exista información desagregada, no sólo por sexo, sino también por edad, ubicación geográfica, pertenencia racial y étnica,

nivel socioeconómico, por condición de discapacidad, etc. Sin embargo, en el país sólo el 54% de los indicadores ODS tienen información; un 30% cuentan con información parcial o requieren mejoras; y un 16% no la tienen o no hay aún una metodología definida (ONU Mujeres, El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos, 2018).

Numerosos avances han sido generados en cuanto a la obtención de un sistema de información de género que permita obtener una radiografía de la realidad. El recuento de los avances son la institucionalización de Consejerías y Secretarías de la Mujer, con mecanismos como son los Observatorios, por medio de las cuales presentar los datos y cifras de la mujer en un solo lugar.

Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer, constituyendo uno de los principales retos la producción de información estadística desde, para y por la mujer, así como indicadores de resultados e impacto que coadyuven a la medición y evaluación de resultados. Las anteriores acciones son necesarias con el fin de orientar el ciclo de vida de las políticas públicas hacia uno más efectivo, basado en ejercicios de acupuntura, que cierren la brecha de género y permitan a las mujeres el goce efectivo de sus derechos humanos, garantías individuales y autonomía.

Causa 2: Desigualdad en la educación y formación de niñas y adolescentes

La segunda causa que se relaciona con el problema central es la desigualdad en la educación y formación que reciben las niñas y adolescentes respecto al género masculino. Esta situación de desigualdad se asocia a un acceso y ejercicio limitados, a los derechos y garantías, por parte de las mujeres.

En la búsqueda de indicadores que incidan directamente en la autonomía de las mujeres, se mencionan los siguientes (García, 2003):

- La participación de las mujeres en la toma de decisiones en el hogar. Es clave en el control de la reproducción y en el logro de una menor fecundidad. La autonomía de las mujeres en las decisiones relativas a la educación, la salud, el matrimonio de los hijos e hijas, el uso de anticonceptivos, la planificación familiar, además de en lo referido a las compras y gastos del hogar.
- Libertad de movimiento. Se refiere a la libertad de movimiento fuera del hogar y del lugar de residencia.
- Acceso y control de recursos económicos. En la lucha contra la subordinación femenina, el acceso y manejo de los recursos de valor económico es esencial.
- Estar libre de violencia doméstica. El control de la propia vida requiere un entorno libre de amenazas y miedo, por lo que está relacionado directamente con la autonomía.

- Actitudes y reforzamiento de la conciencia a favor de la equidad de género. Relacionado con las percepciones sobre desigualdad entre género, pues éstas implican un acercamiento a la dimensión personal, interior, cognitiva y de concientización sobre los problemas de género.
- Elección de cónyuge, composición de la pareja y del hogar.

De esta forma, las actitudes sobre la equidad de género son determinantes en las actitudes que desempeñarán los individuos. Tanto hombres como mujeres son educados para desempeñar ciertos roles, que en muchas ocasiones perpetúan un modelo de convivencia de inequidad.

Estos estereotipos son adquiridos a través de la formación recibida en la niñez y adolescencia, en el entorno familiar y comunitario, así como mediante la educación formal proveniente de los espacios educativos. Allí, la repetición de patrones y comportamientos, así como la aceptación social y el reforzamiento del entorno cercano, generan un modelo de lo femenino y lo masculino, en la mayoría de las ocasiones, desfavorecedor para la mujer.

En este sentido, la construcción sociocultural de lo femenino y lo masculino implica un sistema de relaciones sociales en el que se enmarcan normas, formas de comportamiento, prácticas, costumbres, atributos y actitudes sociales y psicológicas para el ser femenino y masculino; además de un entramado de relaciones simbólicas y representaciones hacia el otro (Ministerio de Salud, 2010).

Ejemplo de esto es la aceptación por parte de hombres y mujeres por cargar las actividades domésticas a las féminas. De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo (ENUT), realizada por el DANE, la distribución social del cuidado en Colombia es inequitativa. El cuidado está mayormente asignado a las familias, principalmente a las mujeres, quienes dedican a estas actividades tres veces el tiempo que los hombres, y cuatro veces en contextos rurales (Osorio, 2016). Lo anterior implica no sólo un desequilibrio en la actividad, sino mayor desgaste de la mujer, así como limitantes en su desarrollo personal y en el ejercicio de su autonomía.

Es importante mencionar que, con base en la encuesta realizada por el OEM, el nivel educativo del 42% de las mujeres está por debajo de la básica secundaria y sólo el 7% ha realizado estudios profesionales (Resultados preliminares generales, 2019). Las interrupciones del bachillerato, tienden a ser principalmente por dedicarse a labores de cuidado o por dificultades económicas, razones que se repiten en las mujeres que no culminan sus carreras profesionales.

Con ello, se perpetúa la subordinación femenina al hombre, pues al carecer de herramientas para el desarrollo profesional para la obtención de autonomía financiera, se ocasiona una escasa autonomía personal. Lo anterior, pese a que los hogares suelen tener incluso jefatura femenina.

En cuanto a la composición del hogar, cabe resaltar que en el Valle del Cauca el porcentaje de hogares con jefatura femenina fue de 39,5% en 2018, nivel superior al 36,8% nacional. Este indicador por área muestra discrepancias entre las zonas urbana y rural, ya que el porcentaje de hogares con jefatura femenina en las cabeceras fue de 41,3%, mientras que en centros poblados y rural disperso fue de 25,7% (DANE, 2018).

Lo anterior puede deberse a que en las zonas rurales aún existe un apego a la familia tradicional, a pesar de convivir en entornos de violencia o descomposición familiar. En contraste, los entornos urbanos ofrecen mayores posibilidades de empleo a las mujeres, a pesar de su precarización y poca calificación, lo que le da capacidad de decisión a la mujer.

A su vez, la capacidad de decisión no sólo tiene que ver con el cómo vivir, sino con la posibilidad de decidir sobre su cuerpo. Con base en la encuesta realizada por el Observatorio para la Equidad de las Mujeres, el 46% de las mujeres entre 18 y 49 años afirmaron no utilizar métodos anticonceptivos. A su vez, seis de cada diez indicaron que la decisión sobre usarlos o no depende exclusivamente de ellas, mientras que un 35% toma esta decisión en compañía de su pareja (2019).

De esta manera, se observa que cinco de cada diez encuestadas tuvieron su primer hijo entre los 15 y los 19 años; asimismo, este mismo rango edad fue el presentó un mayor número de hijos. Lo anterior implica una exposición a una doble vulnerabilidad, pues se reducen sus capacidades de formación y de generación de ingresos, lo que significa un mayor tiempo dedicado al trabajo de cuidado (Resultados preliminares generales, 2019).

En este sentido, la salud reproductiva es sumamente relevante para las mujeres, principalmente para las adolescentes, pues es un periodo de vida en el que se definen sus posibilidades futuras. La prevención de embarazos no deseados, el cuidado de su salud, el ejercicio bajo consentimiento y en las mejores condiciones de su sexualidad, el autoconocimiento de su persona y la autoaceptación, son elementos que permitirán un desarrollo personal pleno.

En Colombia, el tema de la aceptación y los ideales estéticos son también una arista a abordarse desde la perspectiva de género. Aunque sólo una de cada diez mujeres se ha realizado un tratamiento quirúrgico estético, entre éstas, el 84,62% lo hizo por decisión propia, ya que no se sentían conforme con su cuerpo (Resultados preliminares generales, 2019).

En suma, avanzar en mayores niveles de bienestar y equidad requiere que se realice un acercamiento a las realidades particulares de los contextos, pues de allí emanan los “[...] procesos de determinación social de territorios y poblaciones específicas, los cuales requieren ser impactados con acciones diferenciales y adaptados a estos” (Hoyos Hernández, Valero Londoño, & Acosta Ramírez, 2015, pág. 48).

Causa 3: Carencia de conciencia y justicia de la violencia contra la mujer

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer emitida por la ONU, define a la violencia contra la mujer como:

“todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, e incluida la violencia doméstica, los delitos cometidos por cuestiones de honor, los crímenes pasionales, las prácticas tradicionales nocivas para la mujer, incluida la mutilación genital femenina y el matrimonio forzado” (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1994)

El Ministerio de Salud y Protección Social, en conjunto con el Observatorio Nacional de Violencias, define a las violencias de género (VG) como:

“toda acción de violencia asociada a un ejercicio de poder fundamentado en relaciones asimétricas y desiguales entre hombres y mujeres y en discriminaciones y desigualdades por razones de identidad de género y orientación sexual no normativas. La relevancia del concepto de VG es que ubica la explicación de las violencias en factores culturales y sociales antes que en determinismos biológicos o meramente individuales. Es decir, que las construcciones culturales de lo que significa ser hombre o ser mujer, las valoraciones y las expectativas sociales sobre unos y otras, las concepciones sobre el cuerpo y sexualidad femenina y masculina, así como las representaciones sociales en las relaciones de poder que surgen entre lo masculino subvalorando lo femenino –principalmente en lo relacionado con las relaciones afectivas-, son los principales factores de riesgo para ser víctima de diferentes formas de violencia, donde el principal agresor son los hombres, especialmente aquellos que son de la familia o conocidos.”

De lo anterior que se obtengan la causa estructural más importante de la violencia de género: los factores culturales y sociales. Esto significa que la construcción social, e histórica, del concepto de género produce relaciones desiguales en perjuicio de las mujeres, con carga de expectativas y concepciones que traen como resultado la disminución de sus autonomías.

Es vital en este punto, la puntualización de lo femenino como débil, al tiempo que lo masculino es elevado a nivel de norma, siendo sus características socio culturales asignadas el ideal a seguir. La definición del Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), aprobada el 1 de julio de 2016, es pertinente:

“las violencias de género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir las relaciones de poder asimétricas basadas en el género que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016)

Al respecto, la CEPAL puntualiza el contexto histórico de la posición de subordinación de la mujer, por medio del cual presenta la dimensión del reconocimiento que:

“se vincula directamente a la subordinación cultural y social de ciertos grupos debido a su posición o estatus. En el marco de la supremacía del patrón androcéntrico dominante, lo femenino es depreciado y se privilegian y valoran los rasgos asociados a la masculinidad. Estos patrones androcéntricos, institucionalizados de manera generalizada en todas las esferas, se expresan en lo cotidiano en formas específicas de subordinación de estatus, de las cuales una de las más graves es la violencia de género, la violencia doméstica y la violencia sexual” (CEPAL, Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres, 2014).

Desde la perspectiva de la CEPAL, la violencia contra las mujeres:

es una “injusticia de reconocimiento, cuya superación no depende de medidas de redistribución, sino que exige la reestructuración de las relaciones de reconocimiento, construyendo nuevos patrones culturales igualitarios, que cuestionen y transformen los patrones culturales androcéntricos dominantes” (CEPAL, Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres, 2014).

El entendimiento de las causas de las violencias de género se ha centrado en tres modelos: 1) el modelo de determinantes sociales, 2) el modelo ecológico feminista de la OMS y 3) el modelo de derecho a partir del goce efectivo (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016).

En el primer modelo, Determinantes Sociales, se explica que las personas realizan su ciclo de vida en condiciones específicas y son estas condiciones las que les permiten satisfacer sus necesidades. Las condiciones que determinan sus modos de vida son resultado directo de la distribución de poder, recursos sociales, económicos, políticos y culturales. Algunos de estas condiciones o determinantes estructurales son la raza, el género y la clase social.

“[...] estos determinantes se relacionan entre sí de manera constante estableciendo relaciones de poder entre hombres y mujeres, al tiempo que se intersectan con sistemas de discriminación como la discapacidad, la edad, la situación geográfica, la orientación sexual, la identidad de género y otros tipos distintos de discriminación por los cuales las personas son violentadas, afectadas o vulneradas” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016).

Un ejemplo de esto es la normalización de la violencia de género, debido a los preconceptos surgidos de condicionantes como la educación, la cultura, el contexto, entre otros. En específico, uno de los grandes temas en cuanto a los condicionantes corresponde al conflicto armado, que vulnera a niñas, adolescentes y jóvenes y las coloca en situaciones de violencia y del cual se expresa:

“Todos los actores armados cometen delitos contra las mujeres, no sólo como parte del conflicto, sino que expresan su poder de varones sobre ellas. Las violan, torturan, hostigan y amenazan como una forma de cobrar al adversario, o como trofeo de guerra” (Peláez Mejía, 2001).

El segundo modelo, Ecológico Feminista de la OMS, complementa la visión del modelo de los Determinantes Sociales, permite la integración de los atributos de las víctimas y de los agresores, como los contextos donde la acción violenta se produce (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016). El modelo implica que:

“las relaciones de género, así como los roles asociados al mismo, parten de unas expectativas colectivas que varían con el tiempo y que se modifican a partir de la incidencia de otras estructuras sociales de discriminación como la condición de clase, el curso de vida y la identidad étnica, entre otros sistemas de discriminación que operan en cada sociedad generando diferentes formas de violencias” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016).

Por último, el modelo de derecho a partir del goce efectivo, como su nombre lo indica, incorpora la perspectiva de derechos. Específicamente, la identificación de la violación de derechos, de manera que le corresponda obligatoriamente una respuesta institucional, cuyo objetivo se centra en el restablecimiento de derechos vulnerables o prevención por medio de una ruta de atención en el país (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016). Este último modelo hace hincapié en la brecha existente entre la promulgación y reconocimiento de derechos en papel y el goce efectivo de los mismos.

En este último modelo, las concepciones de la CEPAL concuerdan en el entendido de que:

“la violencia de género, es una grave violación de los derechos humanos que limita en distinta medida el ejercicio de los demás derechos fundamentales. Basada en relaciones de poder asimétricas y desiguales entre hombres y mujeres [...] En este sentido, la ley actúa indirectamente sobre injusticias de reconocimiento, pues hace visibles identidades subordinadas y expuestas por esta condición a situaciones especiales de violencia” (CEPAL, Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres, 2014).

En general, el tratamiento de las causas de la violencia en Colombia se realiza a través de la conciencia de las relaciones de poder y de distribución desiguales entre hombres y mujeres, explicada con anterioridad; así como en la construcción del concepto de género.

El Plan de Desarrollo del municipio de Santiago de Cali 2016-2019 reconoce que las:

“características de dependencia, sumisión y dedicación exclusiva al hogar y la familia se constituyeron en variables asociadas a la violencia contra la mujer. Cuando las mujeres no cumplen con los roles y el imaginario patriarcal sobre lo que

“es una mujer”, recibe un maltrato que generalmente está siendo consentido por la cultura patriarcal” (Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019 de Santiago de Cali, 2016).

En este sentido, la carencia de conciencia y de justicia de la violencia contra la mujer se basan en las concepciones socio culturales. Como expresa la Organización De las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés):

“[...] la cultura puede ser un instrumento muy eficaz para impugnar las prácticas negativas y misóginas mediante un proceso de diálogo, consenso y acción basado en la comunidad. De hecho, la cultura y los valores y actitudes culturales no son factores estáticos, sino factores dinámicos capaces de impulsar considerablemente la transformación social, la cual favorece tanto a las mujeres como a los hombres. Como se afirma en la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, la cultura encierra importantes “posibilidades [...] para la mejora de la condición de la mujer y su papel en la sociedad” (UNESCO, 2014).

Además, es necesario no perder de vista que la violencia de género es una dimensión multidimensional, transversal a las tres dimensiones de autonomía marcadas por el OEM, es decir, la dimensión personal y familiar, la dimensión económica y financiera; y la dimensión de liderazgo y participación pública. Por ejemplo, las interrelaciones son:

- Violencia en la dimensión personal y familiar limita la autonomía de las mujeres desde, por ejemplo, la división sexual del trabajo imperante en la estructura familiar y en la violencia reproductiva y secuestro de la toma de decisiones con respecto a su cuerpo, su sexualidad y su reproducción.
- Violencia en la dimensión económica y financiera: lo anterior se refleja en la dimensión económica, ya que las mujeres poseen una carga de trabajo doméstico y de cuidado que limita el tiempo productivo disponible para integrarse al mercado laboral (violencia económica), sumado a las condicionantes que la figura masculina que domina la relación de poder (sea padre, esposo, hermano o hijos) impongan para su acceso al mismo.
- Violencia en la dimensión de liderazgo y participación pública: Por último, las condiciones de violencia personal y familiar y económica y financiera, se reflejan en la dificultad de las mujeres para acceder a la esfera política, al ser menospreciadas y no tomadas en serio a la hora de formular sus preocupaciones, necesidades de representación y acceso a la toma de decisiones en un contexto dominado, social y culturalmente, desde el androcentrismo.

Algunos otros conceptos que abonan a la transversalidad de la violencia en todas las dimensiones de la autonomía son: “la feminización de la pobreza, la discriminación en el mercado laboral, la división sexual del trabajo, la falta de protección social y de pleno acceso a la educación y a los servicios de salud, incluida la salud sexual y reproductiva, y el trabajo doméstico no remunerado, la

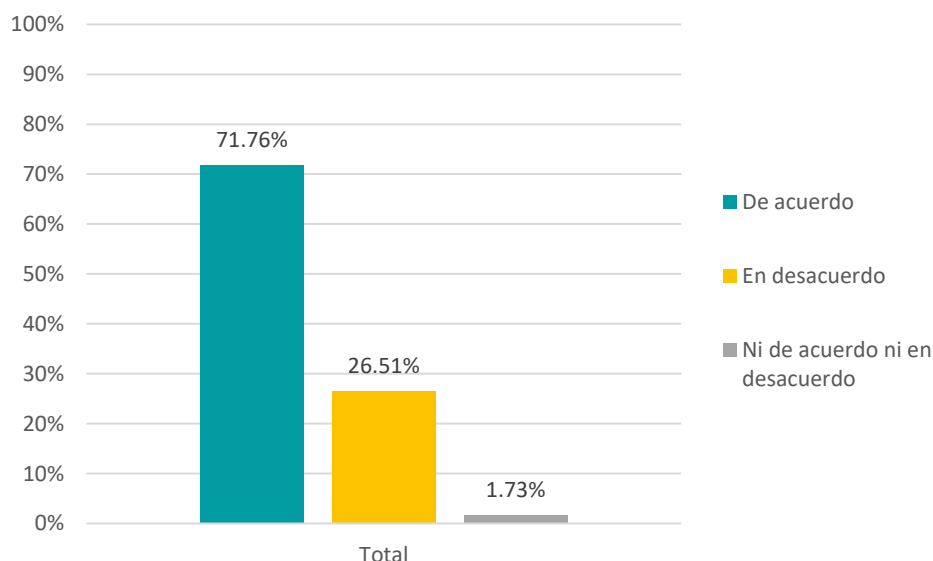
discriminación por raza o etnia, y las medidas unilaterales contrarias al derecho internacional y a la Carta de las Naciones Unidas, cuyas consecuencias fundamentales recaen en las mujeres, niñas y adolescentes" (CEPAL, ¿Qué Estado para qué igualdad?, 2010).

Ante el escenario planteado es necesario elevar el nivel de conciencia y justicia de la que actualmente carecen las mujeres, por medio de dos aspectos centrales, en concordancia con los planteamientos de la CEPAL:

1. Promover políticas dirigidas al cambio de los patrones socioculturales que reproducen la violencia y la discriminación hacia las mujeres;
2. Promover y fortalecer programas de sensibilización y capacitación con perspectiva de género dirigidos a operadores de justicia que aseguren una atención de calidad y eliminen la violencia institucional contra las mujeres; así como programas de socialización de la ruta de atención de las mujeres que realmente impacten en la población. (CEPAL, ¿Qué Estado para qué igualdad?, 2010)

Un dato que ejemplifica claramente la carencia de conciencia se presenta en la encuesta "Medición de la Autonomía de las Mujeres" aplicada por el OEM, en donde se identifica que casi tres de cada diez mujeres considera que las violencias basadas en género contra las mujeres, es decir la violencia por su condición de mujer, no constituyen una violación grave a los derechos humanos.

Gráfica 1: Las violencias basadas en género contra las mujeres (por su condición de ser mujeres), son una violación grave de los derechos humanos



Fuente: Retomado del OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018.

La carencia de conciencia por parte de las mujeres se adiciona a su situación de vulnerabilidad, dando como resultado el escenario preciso para la reproducción intergeneracional y normalización de la violencia.

Otro ejemplo se encuentra en el Ministerio de Defensa Nacional, que recoge los datos de delitos de impacto del país, así como los registros de la actividad operativa de la Policía Nacional, a través de los cuales genera la estadística delictiva con respecto a la violencia intrafamiliar y a los delitos sexuales cometidos (Ministerio de la Defensa Nacional, 2019).

Con base en dicha información, se establece que en el Departamento del Valle del Cauca se reportaron en el año 2018 3 mil 378 delitos sexuales, de los cuales 2 mil 934 fueron cometidos contra la mujer, es decir, el 87 por ciento (Ministerio de la Defensa Nacional, 2019).

De los 2 mil 934 delitos sexuales contra la mujer cometidos en el Valle del Cauca, mil 568 fueron reportados en el municipio de Cali, es decir, más de la mitad (53.4%); y, de ellos, mil 521 fueron reportados en zonas urbanas (97%) y solo 47 en zonas rurales (3%) (Ministerio de la Defensa Nacional, 2019).

Esta misma base de datos reporta los delitos de violencia intrafamiliar. En el Valle en 2018 se reportaron 7 mil 489 delitos de violencia intrafamiliar, de los cuales 6 mil 101 fueron reportados por mujeres, es decir, el 81 por ciento (Ministerio de la Defensa Nacional, 2019). Nuevamente se observa una concentración de reportes en la capital, Cali, con un total de 3 mil 780 delitos reportados, es decir, más de la mitad de los delitos contabilizados (50.5%). De estos 3 mil 707 fueron reportados en zonas urbanas y 73 en zonas rurales (Ministerio de la Defensa Nacional, 2019).

La base de datos del Ministerio de Defensa Nacional también reporta los homicidios cometidos contra la mujer, sin embargo, al no establecer la causa, no se puede identificar o no su correspondencia con la violencia de género.

El reporte de los delitos nos lleva a una hipótesis central: existe una falta de cercanía entre las instituciones, instrumentos y mecanismos a través de los cuales reportar los delitos y la ciudadanía. Lo anterior tiene su causa raíz en el desconocimiento de la ciudadanía, en la desconfianza en las instituciones, en la falta de articulación de las instituciones, en la carencia de promoción de los servicios, en malos tratos recibidos, por mencionar algunas causas tangibles. Las causas intangibles son los factores socio culturales, ya descritos a profundidad.

Lo anterior nos demuestra que no es suficiente la promulgación de leyes y la creación de instituciones, estrategias y mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad, libertad y vida de las mujeres, sino que, además, es necesaria la conciencia, socialización y apropiación de los mismos, en orden de que estos permeen en la sociedad.

Causa 4: Adjudicación del trabajo doméstico y de cuidado a la mujer como parte de su rol tradicional de género

La cuarta causa que se identificó se refiere a la adjudicación o imposición del trabajo doméstico y de cuidado a la mujer, pues se le considera una responsabilidad del rol tradicional del género femenino. Esto implica una mayor dificultad para las mujeres para desarrollar una trayectoria profesional plena, pues se enfrentan a limitaciones de tiempo, disponibilidad, entre otras situaciones.

Esto se corrobora con lo expresado por las encuestadas del OEM, pues seis de cada diez expresaron que ellas se encargan del trabajo doméstico, mientras que sólo el 9 por ciento manifestó compartir estas actividades con su pareja (Resultados preliminares generales, 2019). A pesar de que no puede afirmarse que todas las mujeres quieren trabajar fuera del hogar, sí debe garantizarse que hombres y mujeres gocen de la misma libertad para escoger el trabajo a realizar. Además, de elegir trabajar, las mujeres deben tener las mismas oportunidades que los hombres de hallar un trabajo digno y crecer en su ámbito profesional.

Con base en un estudio realizado en siete áreas metropolitanas de Colombia, la mujer es aceptada en el campo laboral de manera diferente al hombre, ya que el empleador prefiere contratar hombres, pues considera que al contratar mujeres hay más costos y limitantes para ocupar ciertos cargos. Con ello, se cumple la teoría de la discriminación estadística, pues para el empleador ser jefe de hogar y/o casada implica un factor de riesgo, pues se cree que la mujer prioriza las tareas del hogar sobre sus responsabilidades laborales, razón por la cual se castiga su posibilidad de acceder a mayores cargos y mejores salarios. También se cumple el “Efecto Techo de Cristal”, pues se evidencia una barrera invisible que impide que la mujer llegue a ocupar cargos directivos con base en prejuicios de capacidad, lo que pone a la mujer en desventaja (Chávez & Ríos, 2014).

De manera general, las barreras que enfrentan las mujeres para acceder al sistema financiero, sumadas a los déficits en su autonomía económica, son: barreras de tipo institucional y estructurales; y barreras culturales. Las barreras institucionales son limitantes de acuerdo con su situación conyugal, las restringen en el tipo de productos a los que pueden acceder por sus ingresos y les impide acceder a créditos por no ser dueñas de bienes inmuebles para garantías. En cuanto a las barreras culturales, éstas se refieren a los estereotipos de género a los que están expuestas, los cuales identifican lo masculino con las finanzas, lo cual está vinculado a la imagen del hombre como proveedor; así como a la desconfianza mostrada hacia las habilidades para impulsar y administrar negocios exitosos, barrera prevaleciente en el ámbito de los créditos principalmente.

De esta forma, las mujeres enfrentan impedimentos diversos para desempeñarse en actividades de acuerdo a su formación e intereses, razón por la cual deciden o son forzadas a trabajar en la informalidad. Algunas de las razones que motivan la informalidad en las mujeres son: su imposibilidad para adaptarse a las exigencias del entorno laboral sin abandonar sus responsabilidades en el hogar,

así como la preferencia de las empresas por contratar personal masculino, con base en criterios de supuesta productividad o competencia. Esta informalidad implica menor o ausente seguridad social, prestaciones y salarios.

Con base en un estudio sobre informalidad del empleo, en Colombia se observa una mayor probabilidad de que las mujeres formen parte de la informalidad laboral, además de un mayor nivel de subempleo en las féminas. Si bien en los últimos años la tasa de informalidad en los hombres ha disminuido continuamente, en las mujeres esta estadística se mantiene alta y estable (Uribe García, Ortiz Quevedo, & García Cruz, 2008).

El incremento de la flexibilidad laboral, aunque ha permitido la inserción laboral de muchas mujeres, no ha permeado en una mejora en las condiciones laborales de éstas. Lo anterior se refleja en posiciones de tiempo parcial, temporal u ocasional, que carecen de los beneficios y protección que conlleva un trabajo de carácter permanente o de base (Ameratunga Kring & Kawar, 2011). Asimismo, las actividades domésticas no se han repartido de manera equitativa dentro del hogar, por lo que un trabajo remunerado implica una mayor carga y desgaste para las mujeres.

Según el informe del DANE para el trimestre junio – agosto de 2018, el mayor nivel de informalidad en Colombia se encuentra en las zonas rurales del país, con cifras superiores al 80 por ciento, contexto que se relaciona directamente con el poco acceso educativo y el impacto en el crecimiento y desarrollo económico de esta población (Sastre García, 2018).

Este indicador se relaciona con lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que expone que cerca del 60 por ciento de la población económicamente activa del mundo se desempeña en el sector informal, mientras que el 93 por ciento de los trabajadores informales se ubican en países emergentes, lo que evidencia una relación directa entre la informalidad y los niveles de desarrollo económico de los países.

“En general, las mujeres trabajan en los sectores menos protegidos y en las formas de trabajo más precarias, entre las que se incluyen el trabajo doméstico, como trabajadoras familiares no remuneradas y como trabajadoras a domicilio en el sector industrial. Sin embargo, a pesar de estas limitaciones, los datos procedentes de muchas regiones del mundo indican que las mujeres que trabajan en la economía informal son las principales contribuyentes de los ingresos de sus familias. Adicionalmente, ellas desempeñan un papel decisivo como activistas comunitarias y suelen organizarse para tener más posibilidades de expresión y mayor poder de negociación” (Ranaboldo & Solana, 2008, pág. 6).

Así, en el trimestre febrero - abril 2019, las mujeres ocupadas constituyeron el 41.4 por ciento, y se concentraron principalmente en las posiciones ocupacionales: empleado doméstico (95.1%), trabajador sin remuneración (65.7%) y empleado del gobierno (46.5%) (DANE, 2019). Este tipo de labores implican menores salarios y

posibilidades de crecimiento, así como menores prestaciones y acceso a seguridad social.

De acuerdo con la CEPAL, en 2014, en el mercado laboral las mujeres reciben salarios que representan el 83.9% del salario de los hombres, y para una mayor educación se evidencian aún menores retornos, pues ocho de cada diez mujeres están empleadas dentro de sectores de baja productividad, esto a pesar de sus mayores niveles educativos (CEPAL, 2017).

Aunado a lo anterior, un estudio realizado en Colombia evidencia que la participación de los trabajadores calificados es similar en hombres y mujeres, pero en los directivos hay preferencias por parte de los empleadores por contratar más hombres en los cargos jerárquicos (Chávez & Ríos, 2011). Los autores resaltaron que al analizar el efecto “techo de cristal”, se puede aseverar que el estado civil es un determinante para alcanzar cargos directivos.

Es importante mencionar que el trabajo del hogar no se reconoce como una actividad de valor económico, a pesar de que la existencia de la sociedad requiere de ésta. Las responsabilidades familiares, la crianza de los hijos y las

escasas oportunidades de promoción constituyen fuertes obstáculos para el desarrollo profesional y laboral de muchas mujeres (Ameratunga Kring & Kwar, 2011).



Causa 5: Falta de impulso y acompañamiento a las mujeres para su inserción a la política

En cuanto a la dimensión política, se identificó como causa de la exclusión histórica de las mujeres del Valle del Cauca la falta de impulso y acompañamiento a las féminas para su inserción a la política, lo que conduce a un limitado empoderamiento y la consecuente baja representatividad de las mujeres. Es decir, pocas mujeres se desempeñan en los cargos políticos y, por ende, los intereses del género están subrepresentados.

En Colombia, menos del 15 por ciento de los alcaldes son mujeres (Moloney, 2018). Con base en la encuesta realizada por el OEM, únicamente el 3.8 por ciento afirma que ha participado en un cargo público de elección popular (2019). Esta baja representatividad concuerda con el escenario nacional, donde sólo el 19.7 por ciento del Congreso está formado por mujeres (Redacción Política, 2019).

Sin embargo, del 3.8 por ciento de las mujeres que han participado en cargos de elección popular, el 82.5 por ciento afirma que su participación sí incide en la toma de decisiones. Es importante mencionar que el incremento en la participación femenina en la política proviene de recientes modificaciones legislativas, como la Ley de Cuotas de 2014.

De acuerdo con Ranaboldo y Solana (2008), entre las causas que generan y favorecen la permanencia de la desigualdad de género en lo concerniente a la participación y representación política, se mencionan las siguientes:

- La vigencia de un orden patriarcal.
- La pobreza como una condición multidimensional que afecta a las mujeres y con connotaciones mayores en la asociación mujer pobre e indígena.
- Procesos de reforma y modernización de los Estados inconclusos.
- Mecanismos nacionales para la igualdad sin apoyo suficiente.
- Resistencia de los partidos políticos hacia la presencia de las mujeres.
- La emergencia de múltiples identidades locales y nacionales.
- Acoso y violencia política hacia las mujeres.

Así, podemos exponer que las mujeres colombianas se encuentran aún en un proceso de construcción de su ciudadanía. Con base en Maingon, “ciudadanía implica reconocimiento y ejercicio de los derechos, no sólo a los ojos del Estado sino ante los propios ciudadanos. Ello implica la construcción de una condición de pertenencia, de reciprocidad y de cohesión de los miembros de una sociedad” (2010, pág. 151). De acuerdo con el autor, la ciudadanía es un elemento de integración social que les permite a los sujetos apropiarse del poder, cuestión que las mujeres aún no logran desarrollar cabalmente.

En concordancia con lo anterior, las tres acciones de voluntariado con mayor participación porcentual son: hacer labores de limpieza, reparaciones o algún trabajo para beneficio de su barrio (10.2%), comprar o preparar alimentos o

hacerse cargo de la cocina (6.6%) y enseñar, capacitar o dar clases (6.5%), actividades que reproducen los roles tradicionales de las mujeres. Es decir, acciones concebidas socialmente como femeninas, debido a la falta de empoderamiento en otros ámbitos públicos.

De esta forma, las mujeres han tenido un proceso de incorporación lento y contradictorio (Zaikoski, 2013) e incluso puede afirmarse que muy reciente. Femenías (2007) asevera que la ciudadanía es una adquisición histórica reciente; las mujeres, aun siendo denominadas “ciudadanas”, sólo ostentaban en calidad de “segunda” ese título. Es a partir de la universalización de esta categoría que las mujeres pudieron exigir y hacer valer sus derechos, pues el pacto social previo no las tomaba en cuenta.

El OEM identificó que cinco de cada diez encuestadas no participa de ninguna manera en la política, mientras que el 16.9 por ciento considera que con votar es suficiente. Estos indicadores implican un bajo involucramiento de las mujeres en las cuestiones públicas. Entre las entrevistadas, cuatro de cada diez no participan porque no les interesa, mientras que el 24.9 por ciento considera que no tiene los conocimientos o experiencia, el 16.3 por ciento no tiene tiempo, el 12.7 por ciento desconfía de los procesos, un 2.4 por ciento cree que los hombres tienen más competencia o experiencia que las mujeres en estos cargos y otro 2.4 por ciento se siente satisfecha con sus responsabilidades actuales.

A su vez, la representación femenina conlleva al posicionamiento en la agenda pública de sus intereses y prioridades. En Colombia se observa un aumento en la representación política nacional, pero sigue existiendo una brecha importante que acortar, con mayor énfasis en lo local.



Además, la presencia femenina no es garantía de igualdad de condiciones y expectativas, por lo que el trabajo de acompañamiento y asesoría es esencial para lograr un entorno político más equitativo y justo.

2. 4.2 Análisis de los efectos del problema

Efecto 1: Invisibilidad de la desigualdad de género

El efecto más notorio en cuanto a la carencia de producción de datos, es la invisibilidad de las condiciones desiguales de vida de las mujeres. Un ejemplo de esto son las limitaciones de las fuentes de información disponibles, ya que, al no estar contruidos desde, para y por la mujer presentan omisiones clave que podrían ayudar a esclarecer la situación de vida de la mitad de la población de Colombia, las mujeres.

“En el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y su agenda preliminar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), la generación de estadísticas oficiales es un imperativo para los países” (Ávila Moreno, 2018).

Hace apenas unos años, la información estadística se caracterizaba por su neutralidad de género, es decir, la información era requerida de igual forma a hombres y mujeres y no era relevante presentar las diferencias entre ambos (Ávila Moreno, 2018). Actualmente, nada dista más de la realidad.

La generación de información, utilizando como base la perspectiva de género, obliga a segregar la información por sexo, para conocer, mapear, evaluar y generar tendencias con respecto a las diferentes maneras en las que la desigualdad de género se manifiesta en la vida de las mujeres. El reconocimiento y conciencia del acceso desigual a las relaciones de poder y distribución por parte de las mujeres es clave.

Mucha de la información que aún se produce no se desagrega por sexo, inhabilitando los análisis, conocimiento y divulgación del avance en cuanto a la equidad de género. Asimismo, en Colombia, la información estadística con respecto a género se encuentra alojada en una heterogeneidad de fuentes. Al respecto Ávila Moreno expone que: “En el caso colombiano, (hay) que considerar que la información se encuentra en diferentes fuentes de información, encuestas y registros administrativos” (Ávila Moreno, 2018).

Esta autora realizó un estudio publicado por el DANE y respaldado por ONU Mujeres, la USAID, la UNFPA, entre otros. En dicho estudio propone que, para Colombia, el avance estadístico en la generación de información que permita análisis interseccionales se debe basar en las siguientes categorías: curso de vida, género, zona geográfica, etnia y situación de vulnerabilidad (Ávila Moreno, 2018). Algunos temas específicos que no se han incorporado a la producción de estadísticas son: la toma de decisiones al interior del hogar y violencia; por el contrario, señala un avance significativo en la producción de estadísticas de medición de uso del tiempo (Ávila Moreno, 2018).

Un efecto tangible de la invisibilidad de la desigualdad de género es la carencia de segregación por sexo de los datos de tenencia de la tierra en zonas

rurales. Específicamente se hace referencia a que los censos y encuestas agropecuarias generalmente “prestan muy poca atención a la propiedad de bienes por sexo o la forma en que estos bienes son adquiridos” (Marín Salazar & Avendaño Arias, 2018).

En orden de poder medir la brecha de género en cuanto al acceso a la propiedad de la tierra es necesario conocer datos como: la distribución de propietarios de la tierra por sexo, la incidencia de mujeres y hombres propietarios para cada municipio y la distribución del valor y área de la propiedad de la tierra por sexo (Marín Salazar & Avendaño Arias, 2018).

Actualmente, dichos datos no existen en Colombia, por lo que no es posible realizar análisis territoriales con perspectiva de género. Esto trae como resultado la invisibilidad de las condiciones de inequidad de género persistentes en uno de los subconjuntos más vulnerables de las mujeres: las campesinas. Derivado de lo anterior, que:

“esta ausencia de información lleva a la conclusión de presentar una propuesta de incorporación de nuevas variables [...] con el fin de contar con registros oportunos y de calidad que permitan conocer el acceso a la propiedad de la tierra de mujeres, estadísticas que pueden traducirse en políticas públicas que reduzcan estas brechas. [...] partiendo de la base de la disponibilidad de información para poder medir el acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra y monitorear las brechas de género en la distribución de la misma” (Marín Salazar & Avendaño Arias, 2018).

Al respecto, la FAO, señaló que:

A pesar la existencia de un consenso mundial acerca de la relevancia que poseen los derechos a la tenencia de la tierra para la consecución de la seguridad alimentaria y el desarrollo rural, aún existe una carencia de información con respecto a estadísticas precisas y confiables para monitorear la obtención y ejercicio de este derecho. La falta de estadísticas claras y precisas sobre la tenencia y la gestión de la tierra desagregada por sexo, dificulta las respuestas puntuales de políticas encaminadas a reducir y monitorear las desigualdades enfrentadas en las áreas rurales” (De la O Campos, Warring, & Brunelli, 2015).

Asimismo, las estadísticas tradicionales de trabajo, con sus divisiones entre trabajo remunerado y no remunerado, han generado la invisibilidad del “aporte de las mujeres al bienestar de Colombia” y “la invisibilización del trabajo no remunerado que realizan principalmente las mujeres para los hogares y la comunidad” (García Ruíz & Morán Castañeda, 2018).

En este sentido, la simple desagregación por sexo de las estadísticas, si bien es útil, no es suficiente para la construcción de sistemas de información integrados, en los cuales permee el enfoque de género. Como resultado, aplicar el enfoque de género al cálculo de indicadores es de alta prioridad, de manera que se visibilicen las brechas de género y, en el caso específico, “visibilice las contribuciones tanto de mujeres como de hombres” al tema del trabajo (García Ruíz & Morán Castañeda, 2018).

Los anteriores, son solo uno de los millones de casos en donde la carencia de producción de datos desde, para y por la mujer generan una invisibilidad de la desigualdad de género, que conlleva a la dificultad de generar políticas públicas con base en información cuantitativa actualizada, clara y precisa, que permita generar tendencias. Lo anterior es vital para la generación de ejercicios de acupuntura que se traduzcan en la disminución de la brecha de género en todas las dimensiones de autonomía de la mujer.

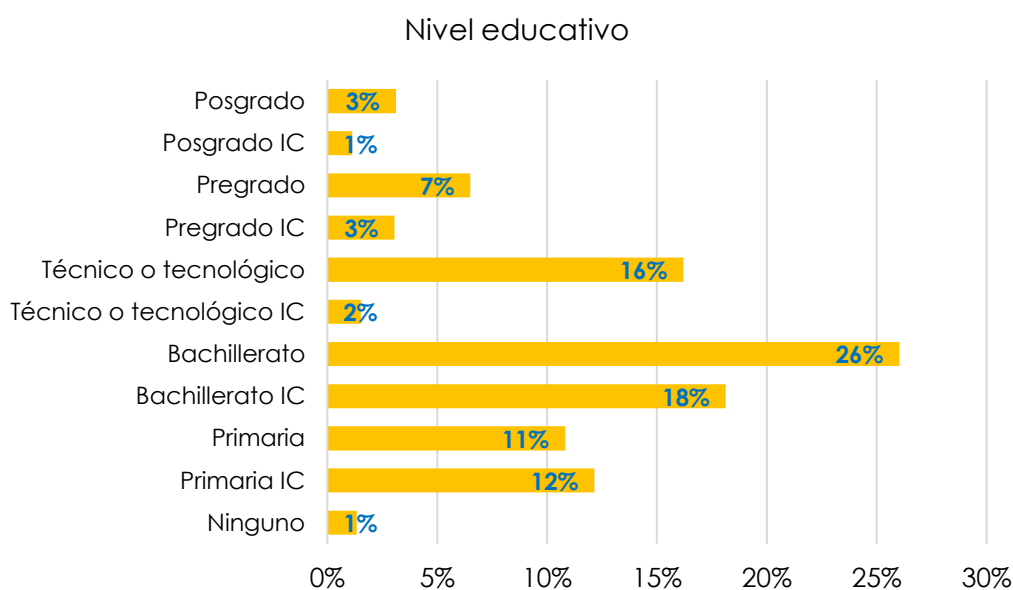


Efecto 2: Acceso y ejercicio limitado a los derechos y garantías de las mujeres.

El segundo efecto, asociado a la desigualdad en la educación y formación que reciben las niñas y adolescentes respecto al género masculino, es el acceso y ejercicio limitado a los derechos y garantías por parte de las mujeres. Éste se basa en el trato desigual, desde la niñez, entre el género femenino y masculino, y se relaciona con la formación de estereotipos que condicionan la vida de las mujeres.

Si bien la formación dentro del hogar es menos factible de medir y monitorear, los niveles educativos alcanzados por las mujeres son un indicador de la equidad en la formación formal.

Tabla 2: Nivel educativo de mujeres entrevistadas



Fuente: OEM, 2019.

Como se observa en la gráfica previa, sólo una de cada diez ha realizado estudios profesionales. A su vez, la brecha educativa suele producirse por la necesidad de las mujeres para enfocar su tiempo en otras actividades. En este sentido, la encuesta realizada por el OEM expuso que las féminas suelen desertar antes de culminar el bachillerato o al concluir sus carreras profesionales, principalmente por dificultades económicas en un 38%, y por dedicarse a labores de cuidado un 27%. Esto se observa en la tabla que está a continuación.

Tabla 3: Razones de deserción de mujeres entrevistadas

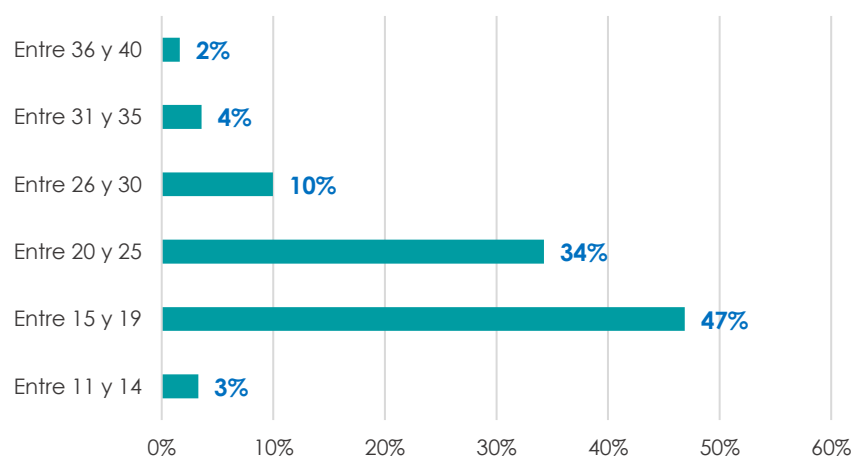
Dificultades económicas	38%
Dedicación a trabajo de cuidado	27%
Dificultades con el estudio	14%
Otro	8%
Dedicación a matrimonio	4%
Dificultades de salud	3%
Desplazamiento	3%
Presión de pareja o familia	2%
Calamidad doméstica	1%

Fuente: OEM, 2019.

Otro elemento esencial del ejercicio limitado de los derechos de las mujeres es la falta de planificación familiar y salud reproductiva, pues la mujer carece de capacidad de decisión sobre sí misma. De acuerdo con la CEPAL, en 2010 la edad de inicio de la primera relación sexual fue a los 16.5 años. Al respecto, los embarazos adolescentes constituyen una situación de inequidad, pues esto implica que a temprana edad las madres habrán de cuidar de un bebé.

Lo anterior se observa en los resultados de la encuesta realizada por el OEM, en la que se halló que cinco de cada diez mujeres tuvieron su primer hijo antes de los 19 años (ver gráfico siguiente). Tal como lo menciona el OEM, los embarazos adolescentes conllevan a la exposición a una doble vulnerabilidad, pues reducen sus capacidades de formación y de generación de ingresos, a la vez que aumentan el tiempo que dedican al trabajo de cuidado.

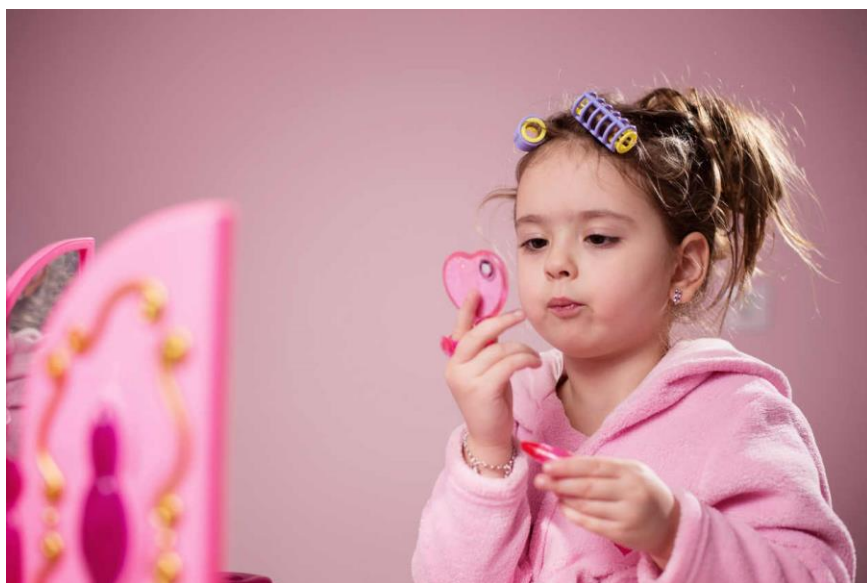
Tabla 4: Edad al nacimiento del primer hijo de mujeres entrevistadas



Fuente: OEM, 2019.

Con base en un estudio reciente de la empresa Procter&Gamble, la denominada

pobreza de tiempo, en el periodo 2016-2017, el 12,7% de las mujeres del país sintió que el tiempo no le alcanzó para realizar todas sus actividades. En el caso de los hombres este porcentaje fue 8,1% (DANE, 2017).



Aunque los estereotipos son adquiridos a través de la formación recibida en la niñez y adolescencia, en el entorno familiar y comunitario, así como mediante la educación formal proveniente de los espacios educativo, es difícil cuantificar su presencia. Sin embargo, cualitativamente es posible detectar su existencia en la vida, principalmente, de las mujeres.

Efecto 3: Reproducción y normalización de la violencia intergeneracional hacia la mujer

La carencia de conciencia y justicia de la violencia contra la mujer trae como consecuencia la reproducción y normalización de la violencia intergeneracional hacia la mujer. De acuerdo con la Encuesta “Medición de autonomía de las mujeres” realizada por el OEM dos de cada tres mujeres ha sido víctima de violencia psicológica y casi una de cada diez encuestas reportó haber sufrido o sufrir violencia física o económica.

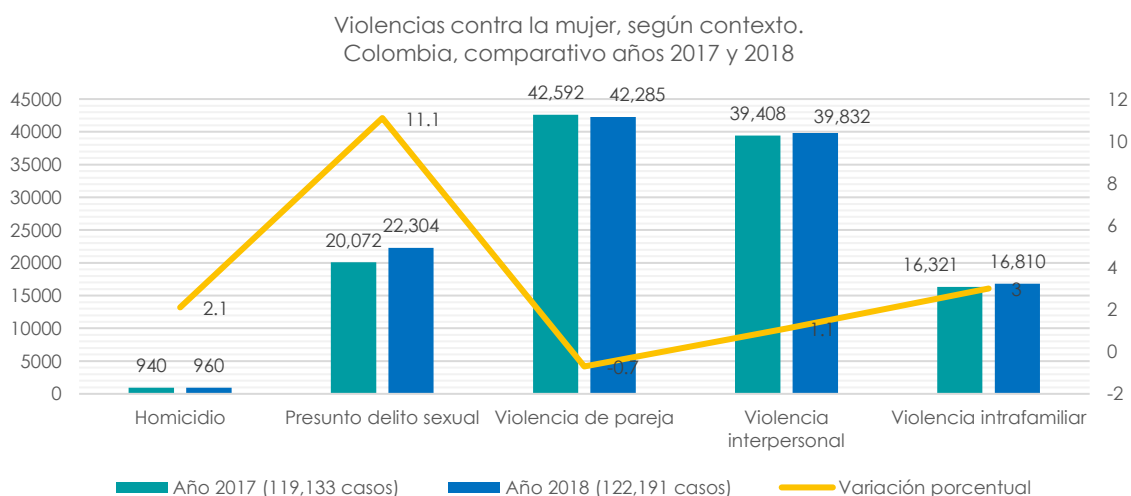
Tabla 5: Tipo de violencia sufrida por las encuestadas

Violencia psicológica	23,0%
Violencia física	8,9%
Violencia económica y patrimonial	7,8%

Fuente: Retomado del OEM, Instrumento “Medición de la Autonomía de las Mujeres”, 2018.

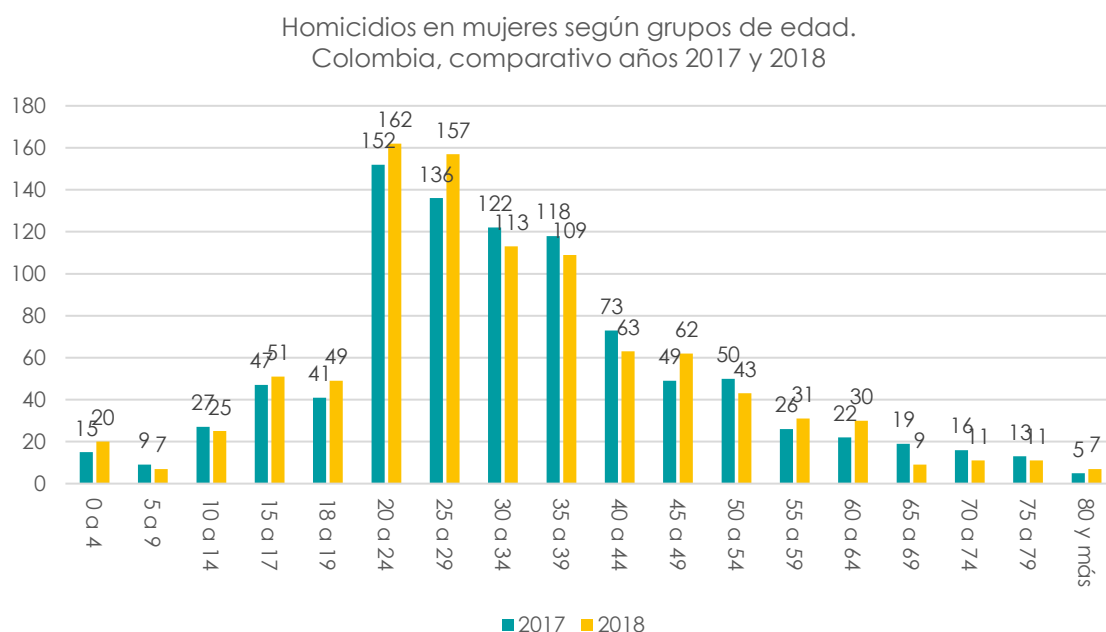
El perfil estadístico por país del Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL establece que 144 de cada 100 mil mujeres son asesinadas por su pareja o expareja íntima (CEPAL, Perfil estadístico del país: Colombia, s.f.).

En cuanto a violencias contra la mujer, según el contexto, Medicina Legal aprecia que el homicidio se elevó de 940 casos registrados en 2017 a 960 en 2018, es decir, el 2 por ciento. Los presuntos delitos sexuales crecieron a razón de 10% de 2017 a 2018, pasando de 20 mil 72 casos registrados a 22 mil 304. En cuanto a la violencia intrafamiliar se observa también un aumento, al pasar de 16 mil 321 casos en 2017 a 16 mil 810 casos en 2018, lo que significó un 3% de aumento.



Fuente: (Medicina Legal, Violencia contra las mujeres. Colombia, compartivo años 2017 y 2018, 2019)

Las mujeres jóvenes, son más propensas a ser asesinadas, específicamente aquellas que se encuentran en un rango de edad de los 20 a los 39 años, como muestra Medicina Legal.



Fuente: Retomado de Medicina Legal, 2019.

De acuerdo con el Boletín Epidemiológico comparativo de los meses enero-febrero de 2018 y 2019, la violencia contra la mujer está disminuyendo, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 6: Tipos de violencia y su distribución absoluta anual

Tipo de violencia	Enero-febrero 2018	Enero-febrero 2019	Tendencia a la baja
Homicidio	149	138	
Violencia intrafamiliar	2,626	2,471	
Presunto delito sexual	3,268	3,263	
Violencia interpersonal	5,755	5,501	
Violencia de pareja	6,488	5,877	

Fuente: Elaboración propia con base en (Medicina Legal, Violencia contra las mujeres. Colombia. Comparativo años 2018 y 2019 (Enero - Febrero), 2019)

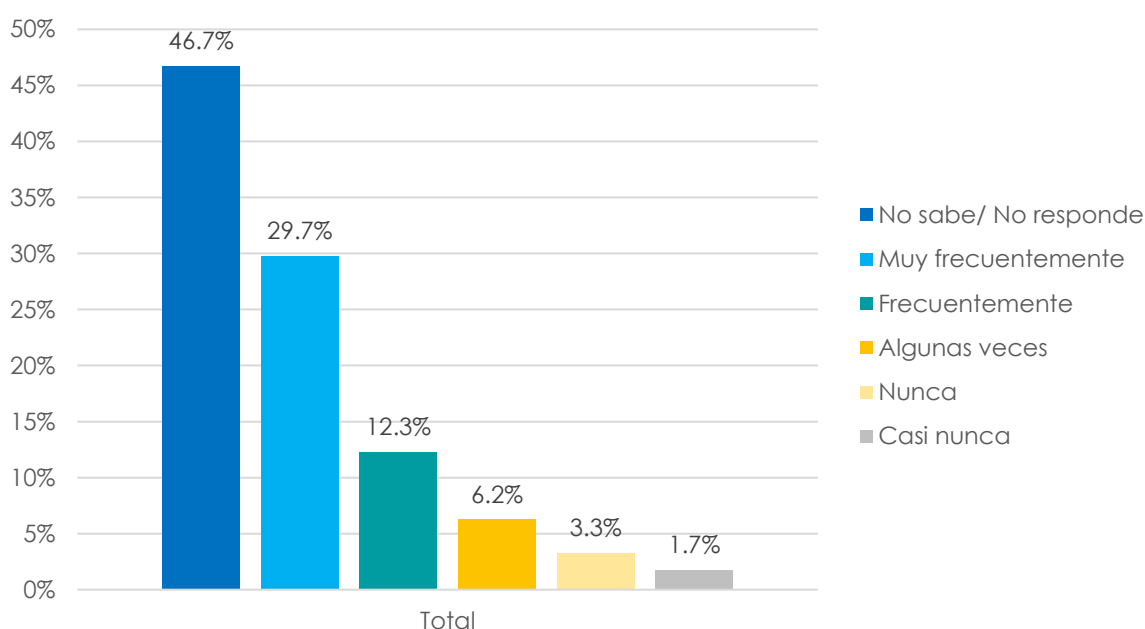
Aunado a la información anterior, Medicina Legal establece que en enero-febrero de 2019 se presentaron 2.3 homicidios de mujeres diarios. En complemento de ello, ONU Mujeres estableció que una de cada tres mujeres en relación conyugal reportó violencia al interior de los hogares y más de 4 millones de mujeres fueron

víctimas de desplazamiento forzado en Colombia (ONU Mujeres, El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos, 2018). Asimismo, ONU Mujeres identificó que:

“apenas una de cada 10 mujeres denuncia y en pocos casos solicitan ayuda. Cuando se refiere a la violencia física, las mujeres son las que resultan más afectadas, una de cada tres ha sido golpeada por su pareja actual o anterior, situación que aumenta entre las que cuentan con mayor edad, o menor escolaridad. Una de cada tres mujeres ha sido víctima de violencia económica o patrimonial por parte de su pareja” (ONU Mujeres, El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos, 2018).

De acuerdo con el OEM, “[...] la mitad de las mujeres no sabe si hogar es un lugar seguro, es decir, las mujeres no se plantean esta pregunta por dos hipótesis posibles: la primera, por normalización de actitudes y situaciones violentas; y la segunda, porque suponen que el hogar, debe por obligación, ser un lugar seguro” (OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018).

Tabla 7: ¿Considera que su hogar es un lugar seguro para usted?



Entre las acciones violentas más comunes que han sufrido las mujeres por parte de su pareja o expareja se encuentra: haber sido ignoradas (61%), enojo de la pareja o ex pareja por platicar con otro hombre (36%), haber sido acusadas de ser infiel (28%), recibir gritos (27%), insistir en saber en dónde está todo el tiempo (26%), descalificarla (20%) e impedirle encontrarse con sus amistades (20%).

Tabla 8: Acciones violentas más comunes sufridas por las encuestadas

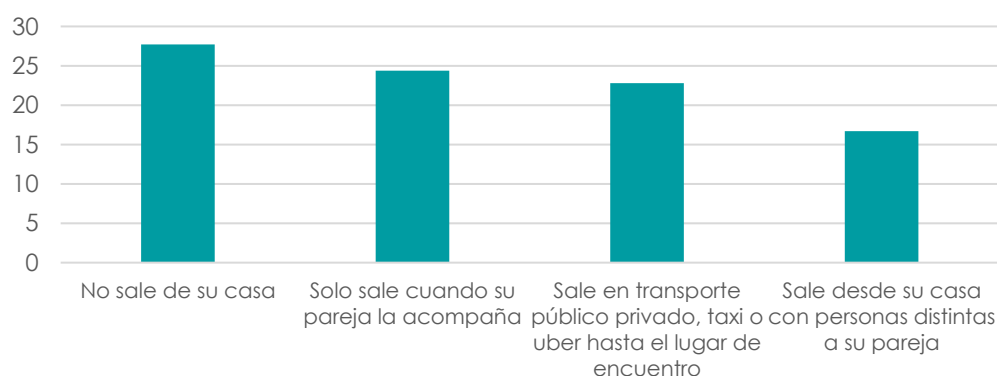


Fuente: Retomado del OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018.

De las cifras anteriores es importante resaltar que casi dos de cada 10 mujeres han confirmado haber sido maltratadas físicamente alguna vez en su vida, ya sea por medio de empujones o zarandeos (17.45%) o haber sido golpeada (16.5%).

En menor medida, las mujeres reportan haber sido golpeadas con un objeto (6.5%), haber sido pateadas o arrastradas (6.9%), haber sido atacadas con un cuchillo, arma de fuego u otra arma (3.4%), haber sido estranguladas o quemadas (3.8%).

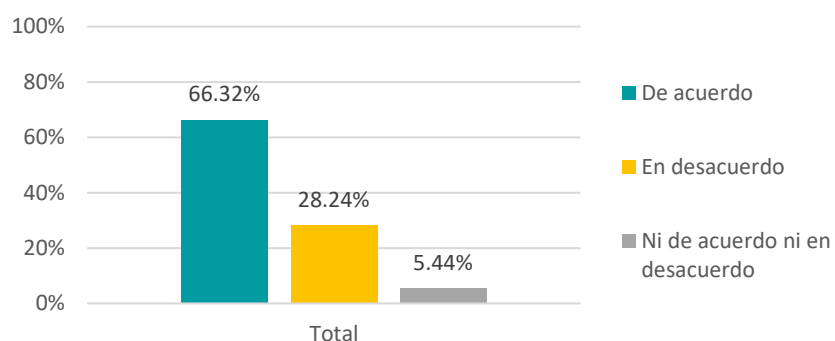
Tabla 9: Violencia sufrida por las encuestadas



Fuente: Retomado del OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018

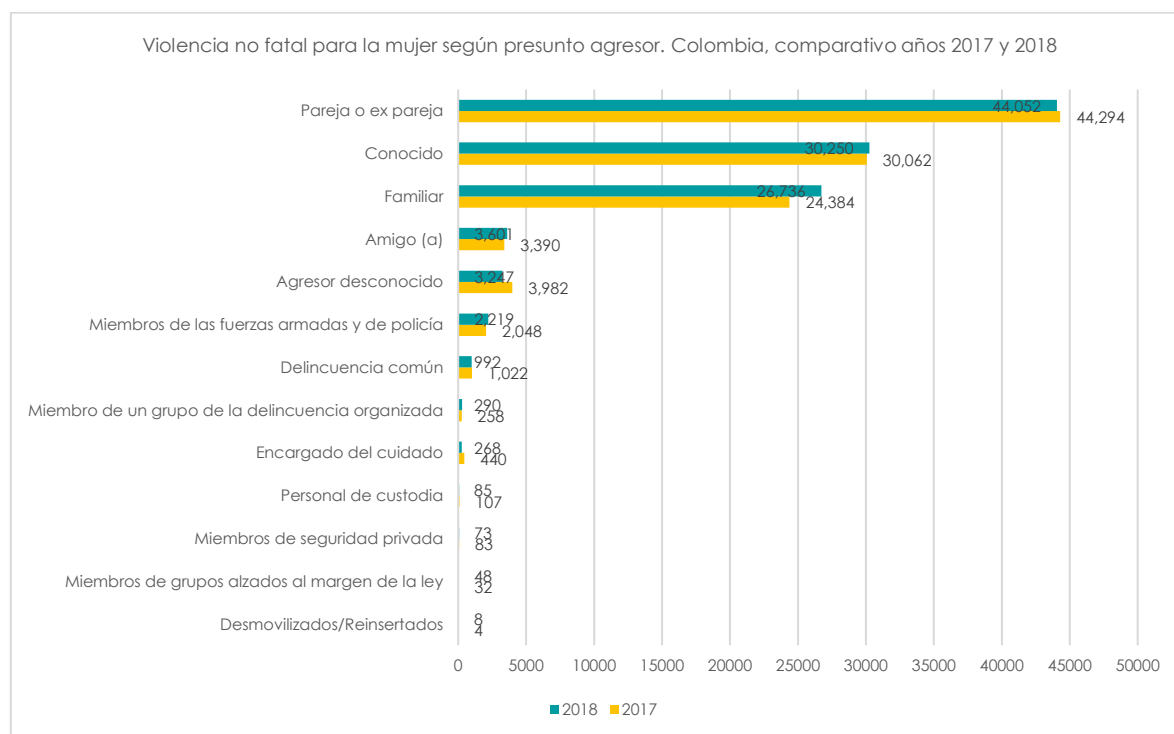
Casi 7 de cada 10 encuestadas coinciden en que la mayoría de las mujeres que sufren violencias basadas en género son abusadas por personas que conocen, a menudo personas en quién confían y aman.

Tabla 10: La mayoría de las mujeres que sufren violencias basadas en género son abusadas por personas que conocen, en quienes confían y aman



Fuente: Retomado del OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018.

Los resultados anteriores se encuentran respaldados por los emitidos por Medicina Legal, señalan que señalan como los principales agresores a pareja o expareja, conocido, familiar y amigo.



Fuente: Retomado de Medicina Legal, 2019.

De la misma forma, 4 de cada 10 mujeres piensan que si una mujer es golpeada y permanece con su pareja es porque le gusta ser maltratada. Existen una relación entre el nivel de ingresos y dicha creencia: mientras menor sea el ingreso económico, aumenta la creencia de que las mujeres maltratadas permanecen por gusto; a mayores ingresos, menor es dicha creencia.

Tabla 11: Las mujeres que siguen con sus parejas después de ser golpeadas es porque les gusta

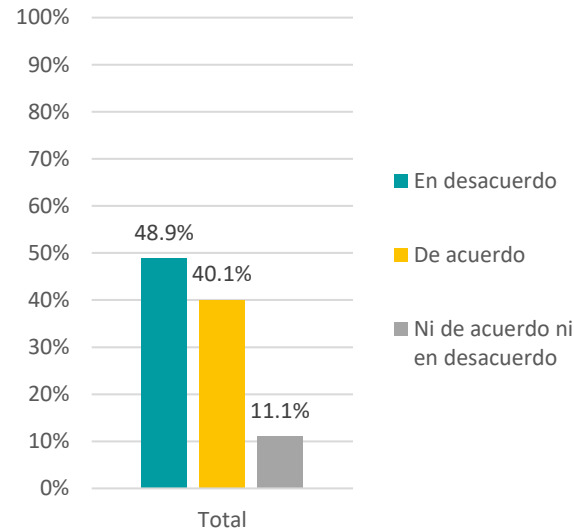
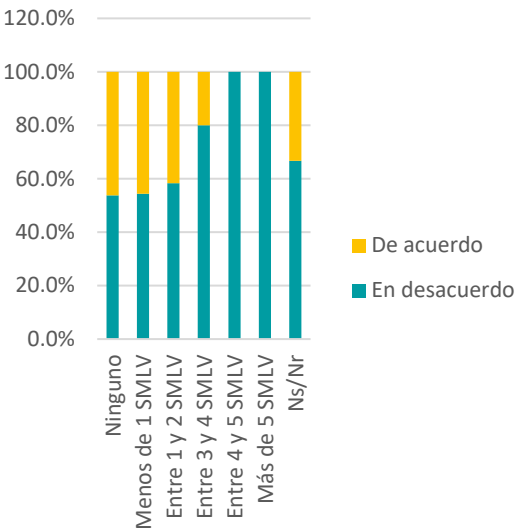


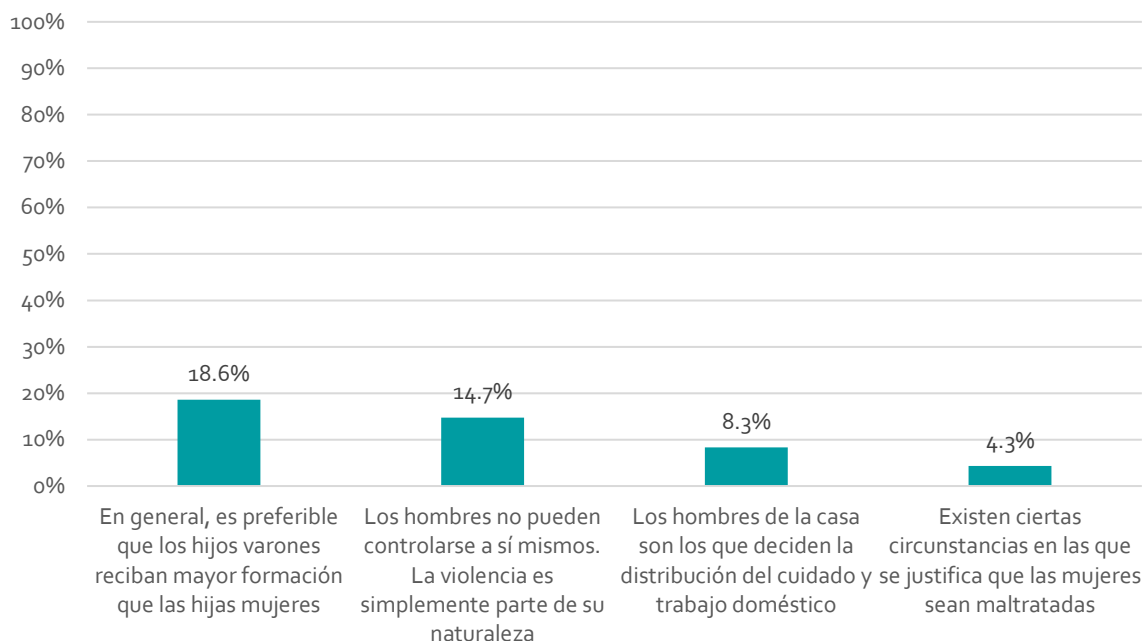
Tabla 12: Nivel de ingreso de las encuestadas



Fuente: Retomado del OEM, Instrumento “Medición de la Autonomía de las Mujeres”, 2018.

En cuanto a la percepción de la violencia, la encuesta identificó que casi 2 de cada 10 mujeres considera que es preferible que los hijos varones reciban mayor educación que las mujeres; el 15% se muestra de acuerdo con la afirmación de que la violencia es parte de la naturaleza de los hombres; casi una de cada 10 afirmó que los hombres deciden la distribución del cuidado y trabajo doméstico en el hogar; y, el 4.3% de las encuestadas señaló que bajo ciertas circunstancias se justifica que las mujeres sean maltratadas.

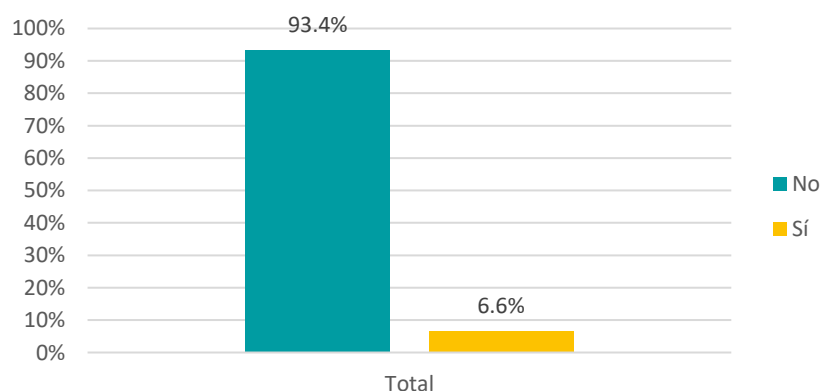
Tabla 13: Percepción de la violencia por parte de las encuestadas con respecto a las afirmaciones proporcionadas



Fuente: Retomado del OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018.

De la misma forma, casi una de cada 10 mujeres encuestadas reportó que su pareja o expareja golpea o maltrata a alguien diferente a ellas, por ejemplo, sus hijas e hijos.

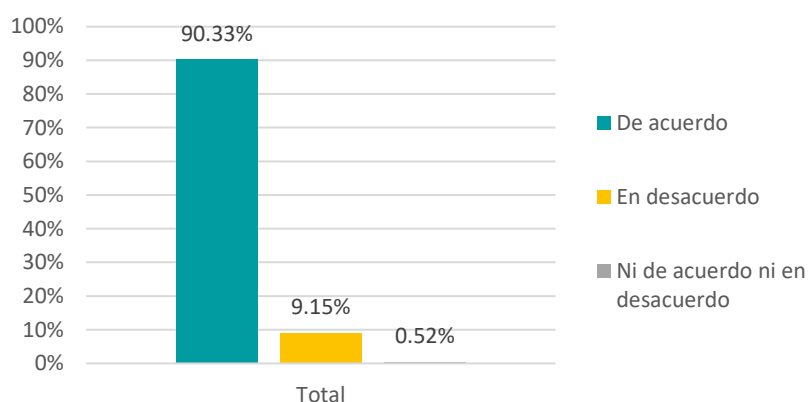
Tabla 14: Maltrato de pareja o expareja a alguien diferente a la mujer, por ejemplo, hijas/os



Fuente: Retomado del OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018.

Asimismo, aún existe un porcentaje de mujeres que cree estar obligada a tener relaciones sexuales con su pareja, aun si no lo desea. Una de cada 10 encuestadas es reflejo de esta situación.

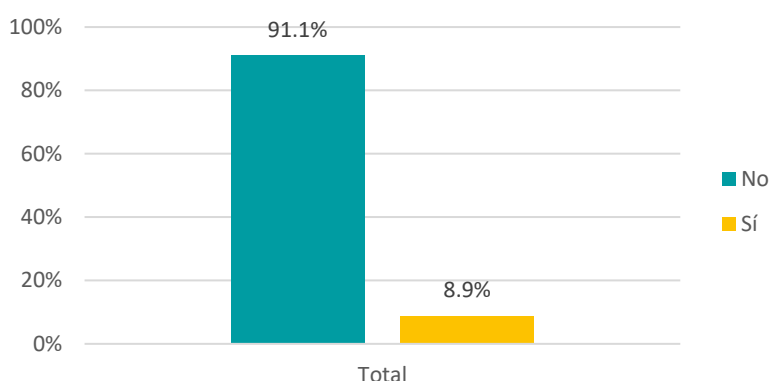
Tabla 15: Las mujeres tienen derecho a decir "no" si no quieren tener relaciones sexuales con su pareja



Fuente: Retomado del OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018.

Aunado a lo anterior, casi una de cada 10 mujeres señaló que ha sido forzada a tener relaciones sexuales, en contra de su voluntad.

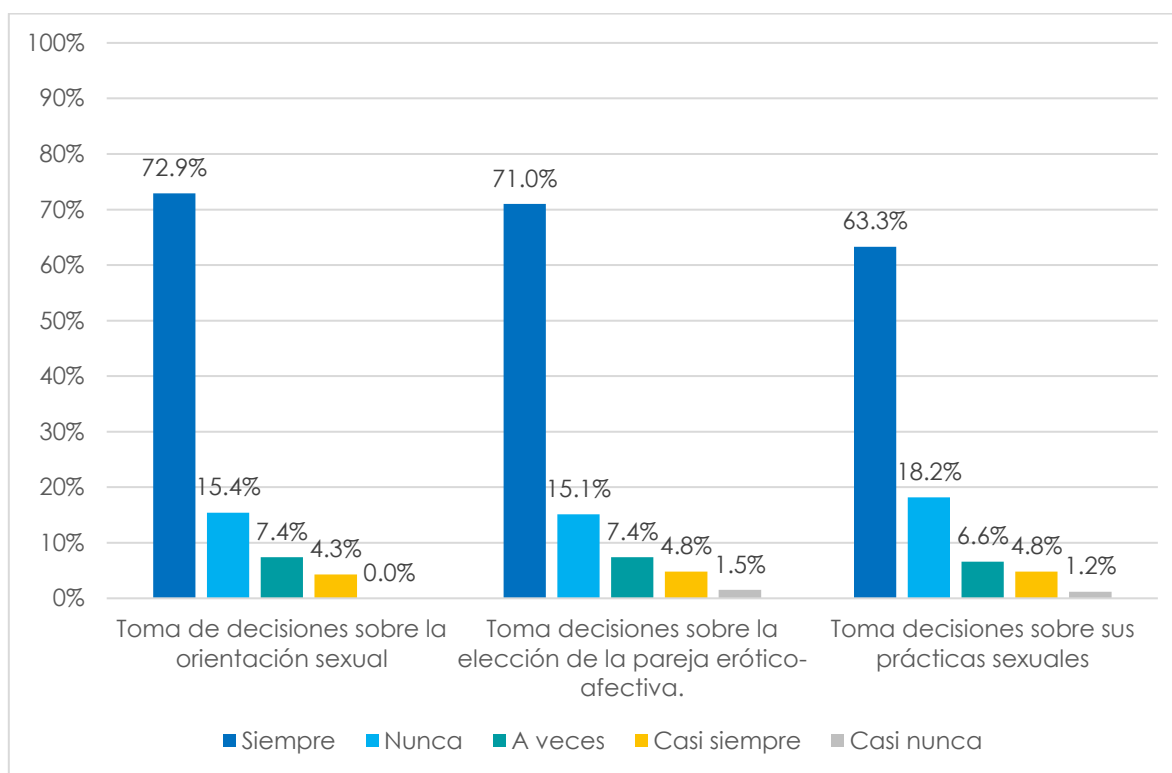
Tabla 16: Violaciones reportadas por las encuestadas



Fuente: Retomado del OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018.

En este punto, es importante resaltar la capacidad de toma de decisiones con respecto a las relaciones erótico-afectivas. La encuesta visibilizó que un 15.4% por ciento de las mujeres nunca toma decisiones sobre su orientación sexual, un 18.2% nunca toma decisiones sobre la elección de su pareja erótico-afectiva y un 18.2% por ciento nunca toma decisiones sobre sus prácticas sexuales.

Tabla 17: Toma de decisiones con respecto a relaciones erótico-afectivas



Fuente: Retomado del OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018.

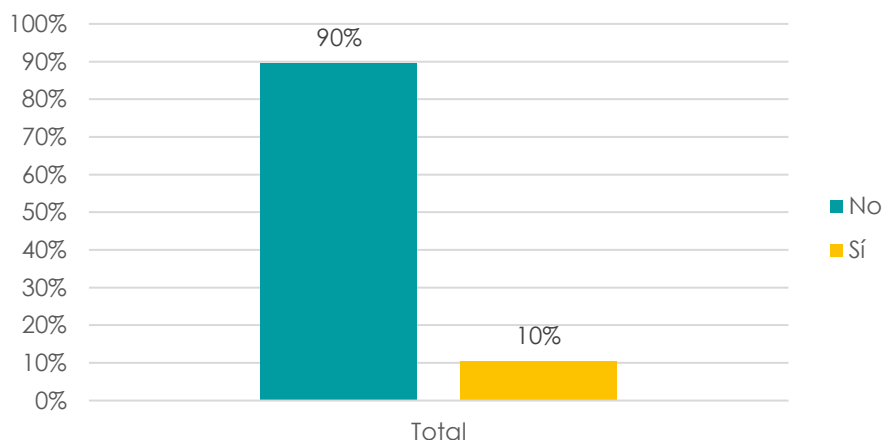
Lo anterior nos plantea un escenario preocupante con respecto a la autonomía personal de las mujeres y la capacidad para decidir que poseen, dentro de sus relaciones erótico-afectivas, con respecto a su cuerpo y su sexualidad.

Algunos de los cruces de información realizados por el OEM, visibilizan la interrelación entre los ingresos percibidos y la autonomía sobre su cuerpo. El OEM establece que:

"es común ver que las mujeres con menos estabilidad laboral, mujeres mayores de 64 años y mujeres de estratos más bajos, son aquellas que reportan que nunca deciden de forma libre o autónoma sobre estos temas que conciernen específicamente a su cuerpo, lo cual tiene varias implicaciones o nos da luces de puntos de preocupación: primero no se piensa a la mujer mayor como un sujeto sexual y segundo hay una relación que implica que entre más ingresos mayor autonomía sobre el cuerpo; y entre menos ingresos menor autonomía, lo que finalmente se relaciona con la estabilidad laboral, entendiendo que la formalidad brinda una serie de garantías" (OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018).

De la misma forma, 1 de cada 10 encuestadas reportó que su pareja o ex pareja le ha prohibido trabajar o estudiar, violentando su autonomía.

Tabla 18: Prohibición de trabajar o estudiar

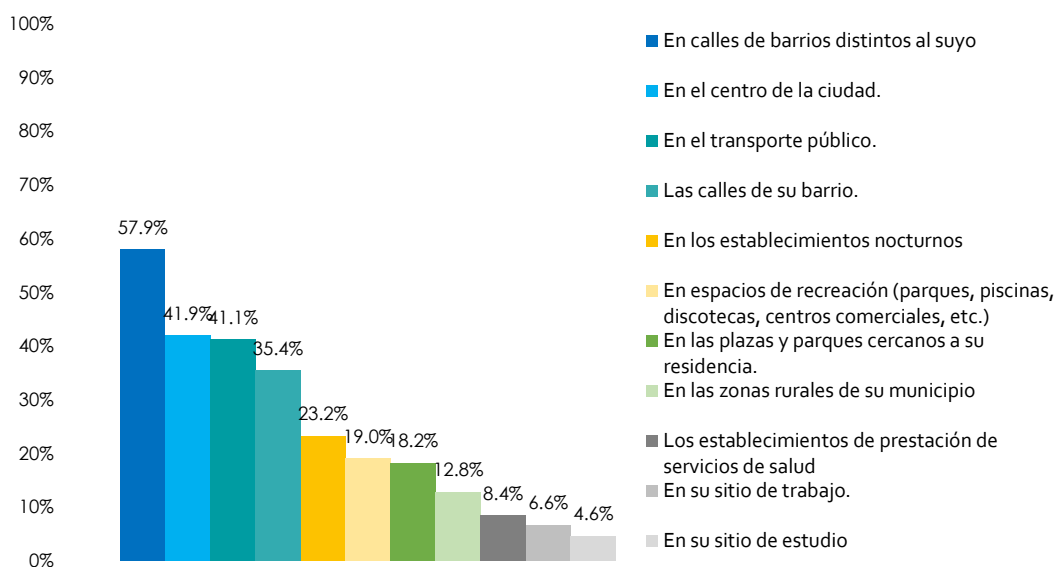


Fuente: Retomado del OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018.

Aunado a la situación de violencia, existe una percepción generalizada de inseguridad. Al respecto, 6 de cada 10 mujeres se sienten inseguras en entornos distintos a donde creció, es decir, en barrios distintos al suyo. Paradójicamente, las encuestadas tampoco se sienten seguras en su barrio, pues casi 4 de cada 10 reportó sentirse en peligro.

Asimismo, más del 40 por ciento de las mujeres expresaron sentirse inseguras en el centro de la ciudad y en el transporte público. Los lugares en donde se sienten más seguras las mujeres son: su sitio de estudio, su sitio de trabajo y en los establecimientos de prestación de servicios de salud.

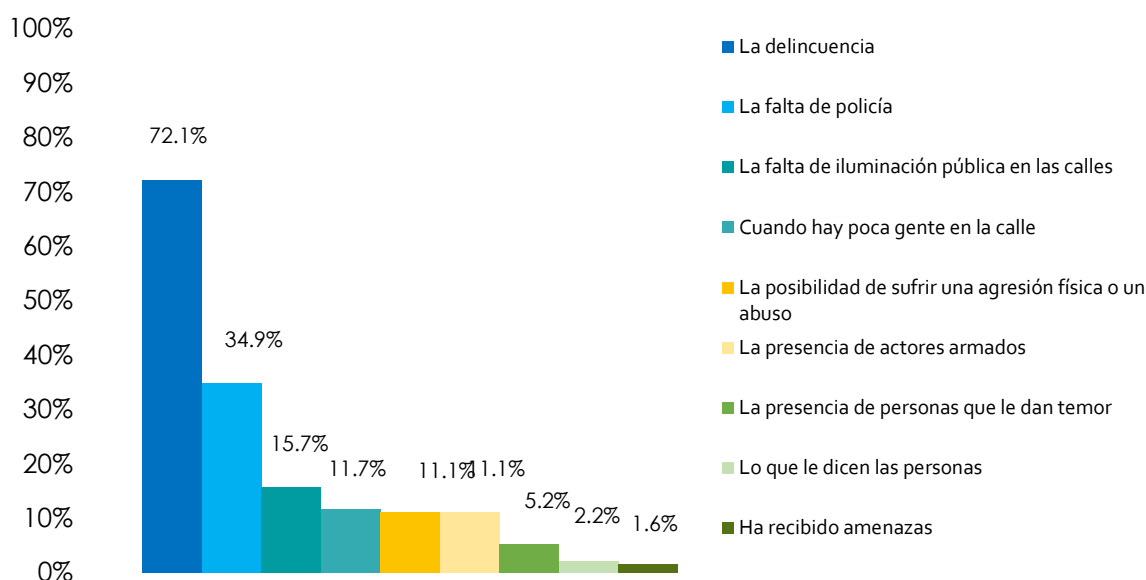
Tabla 19: Lugares percibidos como inseguros



Fuente: Retomado del OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018.

Siete de cada 10 mujeres dijeron sentirse inseguras a causa de la delincuencia (72.1); más de 3 de cada 10 por falta de policías (34.9%); casi 2 de cada 10 por falta de iluminación (15.7); y, más de una de cada 10 se siente insegura cuando hay poca gente (11.7%).

Tabla 20: Motivos por los cuales las encuestadas se sienten inseguras



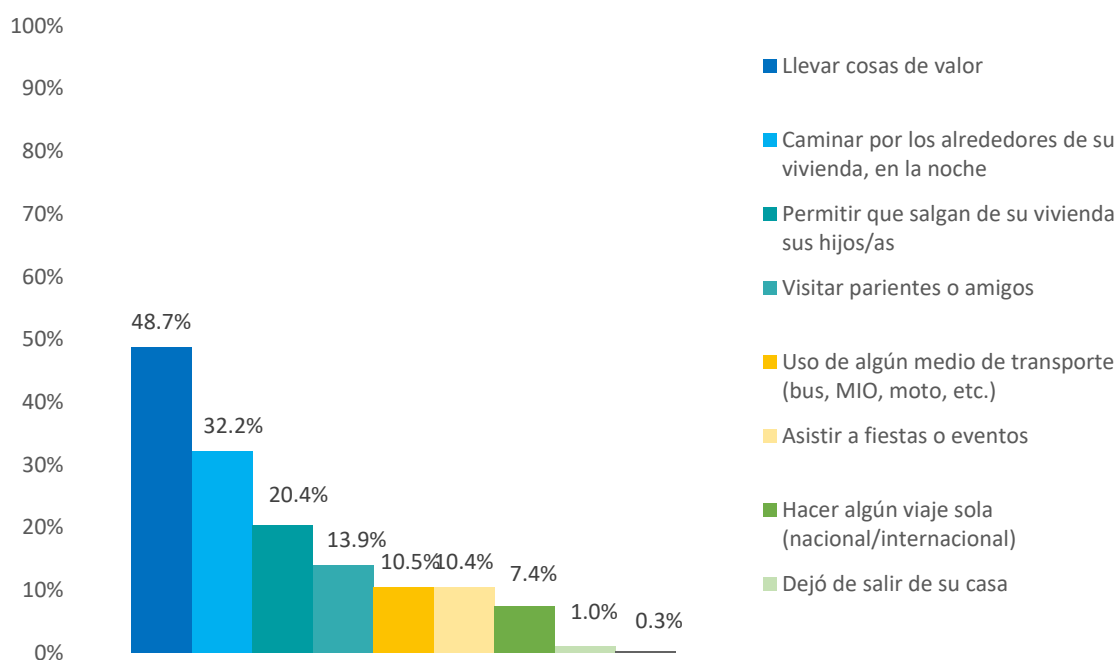
Fuente: Retomado del OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018.

Debido a esta sensación de inseguridad, las mujeres se ven obligadas a cambiar sus hábitos y, con ello, a perder autonomía personal frente a la inseguridad. De acuerdo con la encuesta, algunos cambios de hábitos son:

- No salir de su casa (27.7%)
- Solo sale cuando su pareja la acompaña (24.4%)
- Sale en transporte privado, taxi o uber hasta el lugar de su encuentro (22.8%)
- Sale desde su casa con personas distintas a su pareja (16.7%)

Algunas de las actividades que las encuestadas han reportado que han dejado de hacer es llevar cosas de valor (48.7%), caminar por los alrededores de su vivienda en la noche (20.4%), permitir que sus hijos salgan de su vivienda (13.9%), visitar a sus parientes o amigos (13.9%), entre otros.

Tabla 21: Cambio de hábitos por temor a sufrir un delito



Fuente: Retomado del OEM, Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres", 2018.

A modo de conclusión, basta con establecer que las "normas de papel", es decir, la proliferación de legislación y arquitectura internacional, no será suficiente para frenar la violencia contra la mujer. Como establecimos, la violencia encuentra sus causas en raíces socio culturales, que son además interseccionales, por lo que la solución no es fácil. Un mayor compromiso con respecto a las políticas públicas implementadas, los presupuestos de género y, en general, una medición y evaluación eficaz de los efectos, puede traer consigo ejercicios de acupuntura que logren, de una vez por todos, cerrarle el paso a la violencia y la inequidad de género.

Efecto 4: Dificultad de las mujeres para acceder a una trayectoria profesional plena

El cuarto efecto se relaciona con la dificultad para las mujeres para desarrollar una trayectoria profesional plena, pues se enfrentan a limitaciones de tiempo, debidas principalmente a la adjudicación o imposición del trabajo doméstico y de cuidado a la mujer. Esto se observa, a nivel nacional, en las diferencias en participación, entre hombres y mujeres, en las actividades domésticas y de cuidado.

Según la CEPAL, los jóvenes que no estudian ni están empleados en Colombia son 11.9% de hombres y 30.4% de mujeres en 2016 (CEPAL, Juventud e Inclusión social, 2019). Es decir, desde que son jóvenes las mujeres no representan su trabajo como contribución a la economía nacional, a pesar de trabajar en promedio más horas que los hombres.

A nivel nacional, en el periodo 2016-2017, las mujeres dedicaron 65 minutos más que los hombres a actividades de suministro de alimentos. En lo concerniente a las actividades de compras y administración del hogar, tanto hombres como mujeres dedicaron 55 minutos (DANE, 2017). Las diferencias en las principales actividades de cuidado se observan en la siguiente tabla.

Tabla 22: Porcentaje de participación en actividades domésticas

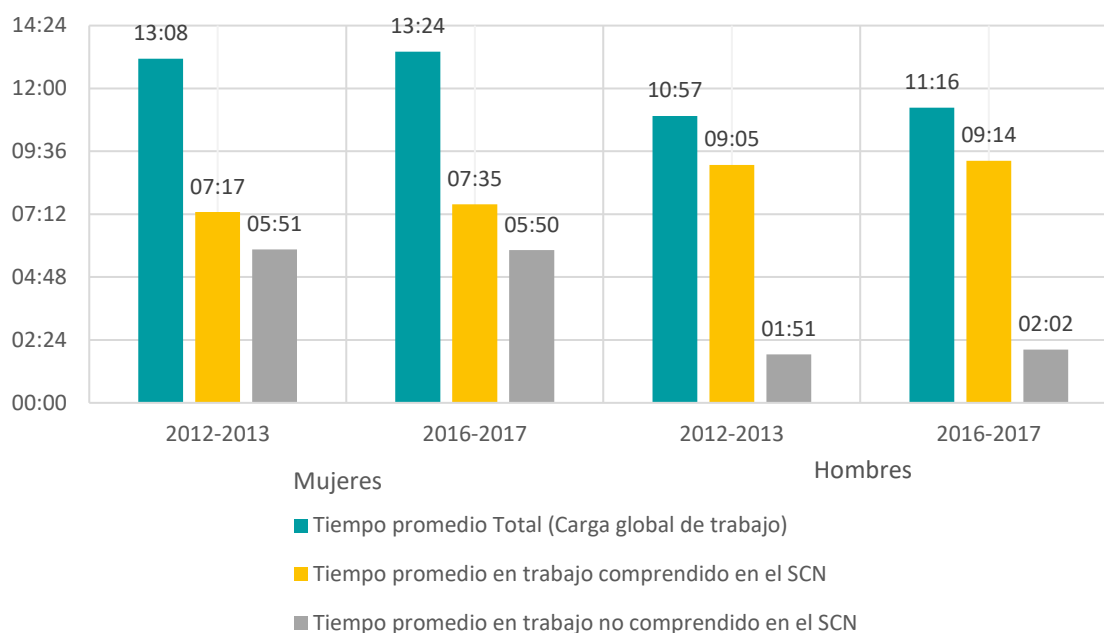
Actividad (Ciclo 2016-2017)	% de participación de mujeres	% de participación de hombres
Suministro de alimentos a miembros del hogar	74.4	24.9
Mantenimiento de vestuario para las personas del hogar	38.0	9.1
Limpieza, mantenimiento y reparación del hogar	68.9	34.2
Compras y administración para el hogar	23.6	20.7
Actividades de cuidado con menores de 5 años	16.3	10.5
Cuidado físico a miembros del hogar	20.9	3.8
Apoyo a miembros del hogar	8.6	3.6
Voluntariado	3.0	1.8
Cuidado pasivo (estar pendiente)	35.4	16.1
Traslados	13.6	12.3

Fuente: Elaboración propia con base en Boletín técnico de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), 2018.

Lo anterior se corrobora con lo expresado en la ENUT, donde se encontró que en el país el tiempo total de trabajo para mujeres es de 13 horas con 24 minutos, mientras que los hombres dedicaron 11 horas y 16 minutos (DANE, 2017). A su vez, el porcentaje de población ocupada es mayor en los hombres que en las mujeres, con un 58.4% y un 41.6% respectivamente (DANE, 2019), pero a pesar de ello se presentan discrepancias.

Así, el siguiente gráfico expone la evolución de la carga total de trabajo del ciclo 2012-2013 al 2016-2017. En éste se observa que tanto hombres como mujeres han incrementado su tiempo de trabajo, el no remunerado se mantiene casi constante en el caso de las mujeres, y por tanto su tiempo total también es superior.

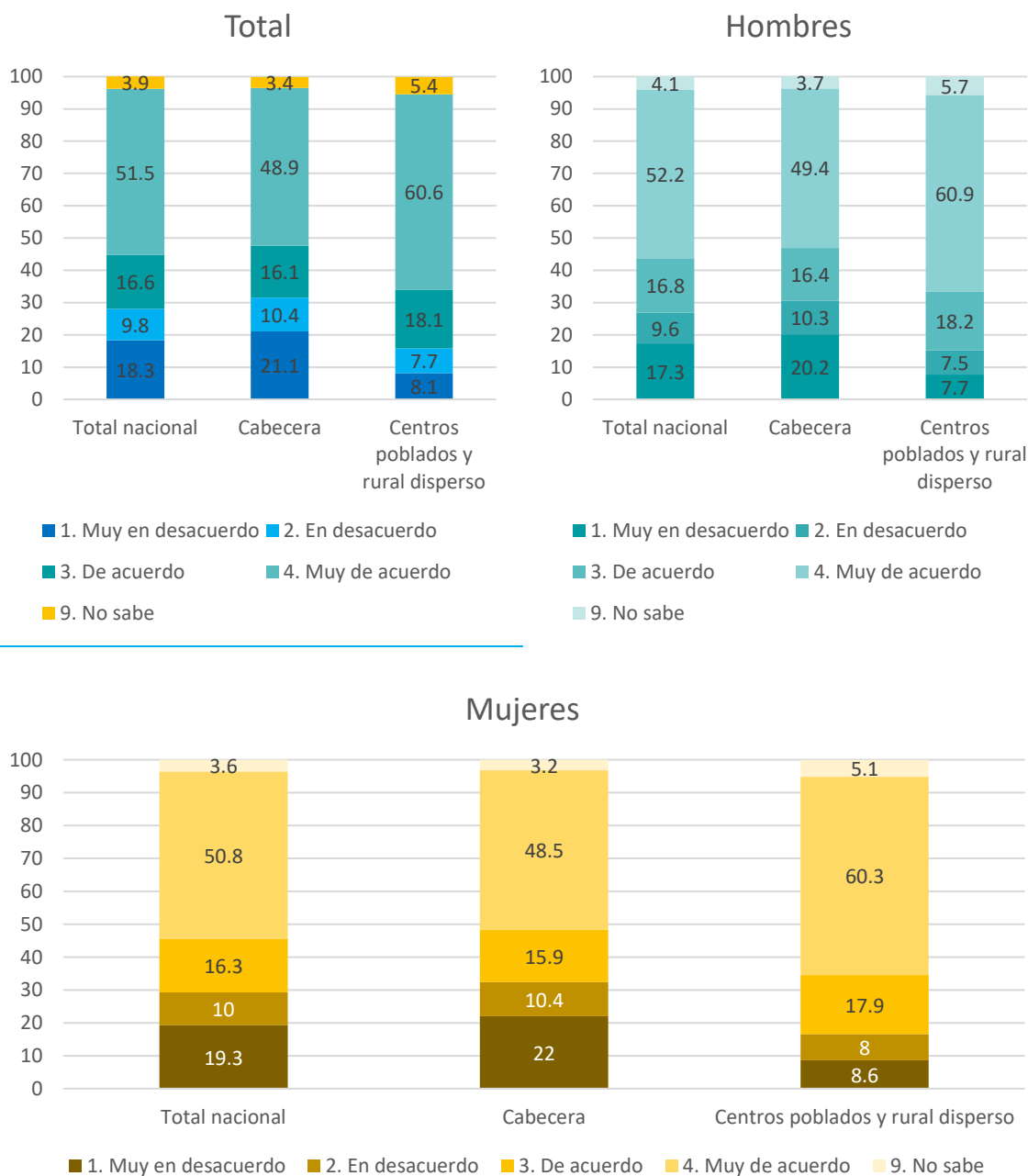
Tabla 23: Carga total de trabajo por sexo a nivel nacional (2012-2013 y 2016-2017)



Fuente: (DANE, 2018)

Ahondando en lo anterior, no sólo es importante medir el tiempo dedicado a las labores remuneradas y no remuneradas, sino cotejar la opinión de las personas respecto a afirmaciones como la referida a la capacidad superior de la mujer para el trabajo doméstico. Al respecto, se encontró que siete de cada diez personas estás muy de acuerdo o de acuerdo con dicha afirmación, tal como se observa en la figura siguiente.

Tabla 24: Distribución porcentual de la opinión sobre la afirmación “Las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres”



Fuente: DANE, Encuesta nacional de uso del tiempo (ENUT), 2017.

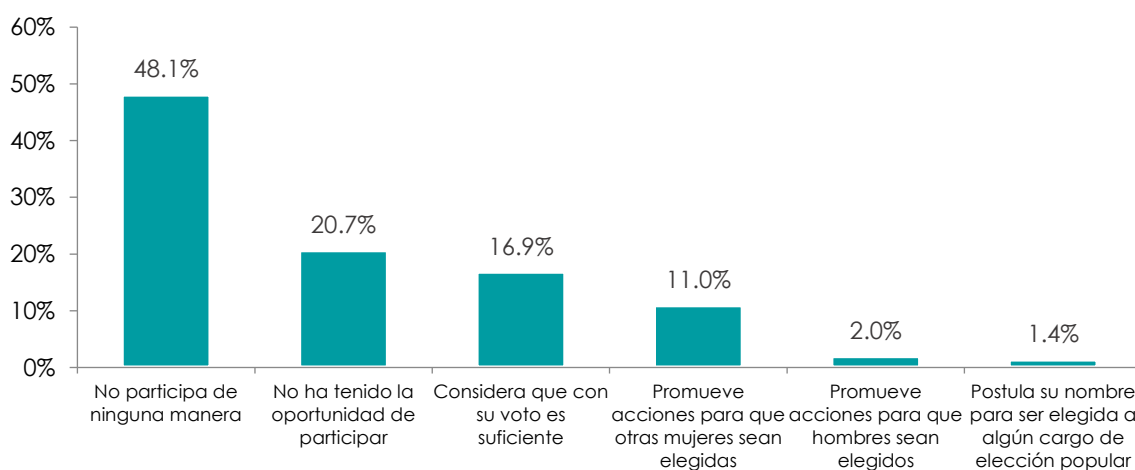
Lo anterior es un hecho preocupante, pues es evidencia de que no sólo es un problema que genera ciertos efectos, sino que engloba un tema que atender en sí mismo, ya que la desigualdad de género se enmarca en estereotipos arraigados culturalmente.

Efecto 5: Falta de empoderamiento y representatividad de las mujeres

El efecto correspondiente a la falta de impulso y acompañamiento a las mujeres para su inserción a la política es la consecuente falta de empoderamiento y representatividad de las mujeres. Esta baja representatividad se refiere a la carencia de mujeres en los espacios públicos, así como la escasa inserción de las prioridades e intereses de las mujeres en la agenda pública.

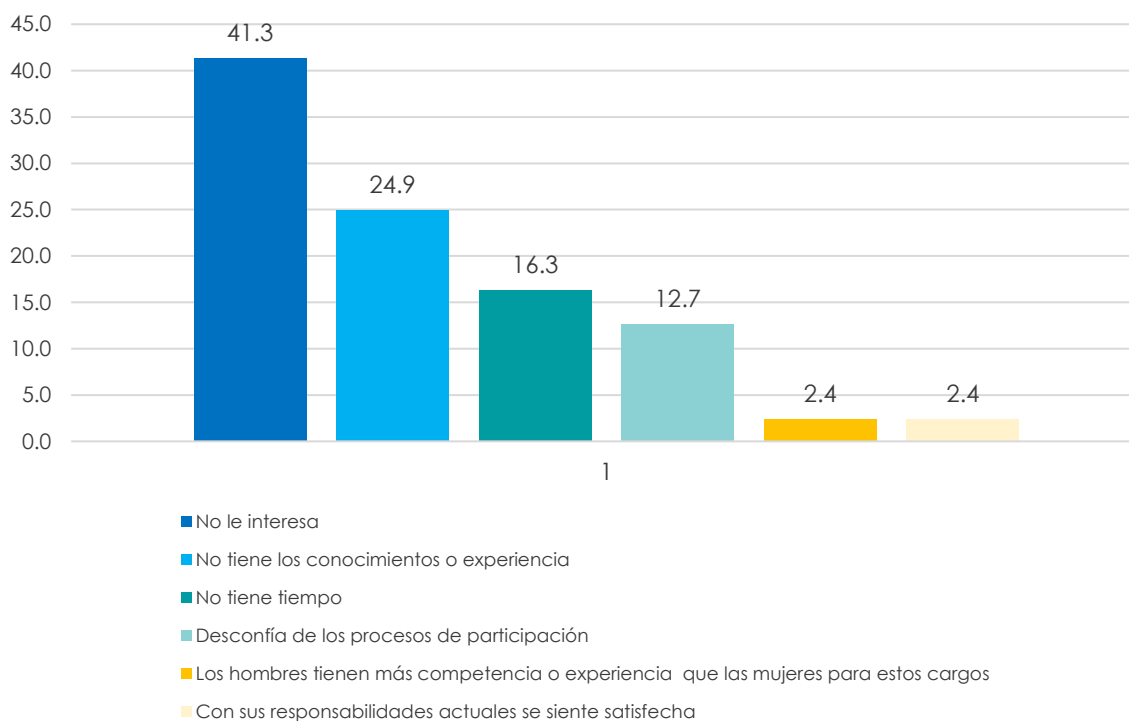
En este sentido, al cuestionar a las mujeres sobre cómo participan en los asuntos públicos, siete de cada diez no se involucran en la política. En cuanto al 16.9% que decide votar, el 65% siempre vota; el 21% a veces lo hace y el 14% nunca vota.

Tabla 25: Oportunidad de participar en la política según mujeres entrevistadas



Fuente: OEM, 2019.

Con base en el gráfico anterior, se observa que cinco de cada diez entrevistadas no participa en la política de ninguna forma. Las razones por las que deciden no participar son diversas. Cuatro de cada diez no están interesadas. El 24.9% no tiene los conocimientos o experiencia necesarios. El 16.3% no tiene tiempo. El 12.7% manifiesta desconfianza hacia los procesos de participación. Asimismo, un 2.4% cree que los hombres tienen más competencia o experiencia que las mujeres en estos cargos y otro 2.4% se siente satisfecha con sus responsabilidades actuales.



Fuente: OEM, 2019.

A nivel nacional, en los últimos veinte años las mujeres han ocupado un promedio de 14.4% de los escaños del Congreso de la República. En el último periodo, 2014-2018, el porcentaje de sillas ocupado por mujeres fue del 23%. Por otro lado, en las Asambleas Departamentales se han elegido un 14.4% de mujeres como diputadas; la mayor presencia femenina se registró entre el 2008-2011 con 17.5%. Asimismo, en las gobernaciones en el ciclo 2016-2019 se eligieron 5 mujeres entre los 32 departamentos del país (Gómez, 2018). En el Valle del Cauca esto representó la oportunidad de tener una gobernadora.

A su vez, en los municipios la representación femenina también es limitada; en el ciclo 2016-2019 sólo el 12.2% de las alcaldías está representado por mujeres, cifra superior al 9.8% del periodo 2012-2015. En el Valle del Cauca, 6 de los 42 municipios eligieron una alcaldesa (Gómez, 2018). Sin embargo, es importante mencionar que el Valle del Cauca presenta cifras superiores al promedio nacional, aunque ello no exime de cierta falta de representatividad de las mujeres. Por otro lado, en el Valle del Cauca la Asamblea cuenta con 9 de 21 diputadas, es decir, el 43% de la corporación, cifra superior a la línea nacional en un 26%.



Propuesta de atención





3. Propuesta de atención

Posterior al análisis del problema, se establece el árbol de objetivos (medios-fines), que de acuerdo con la definición de la CEPAL “representa la situación esperada al resolver el problema” (CEPAL, Diagnóstico, Árbol del Problema y Árbol de Objetivos, 2009).

El árbol de objetivos es un mapeo de las posibles rutas que pueden seguirse para resolver la problemática central, definiendo los fines esperados y los medios que pueden utilizarse para su logro. Asimismo, este árbol se desprende de lo planteado en el árbol de problemas, pues las causas o raíces se transformaron en medios y los efectos se traducen en fines.

La construcción de esta herramienta parte de los análisis o el diagnóstico realizados sobre el tema y muestran evidencia empírica del problema, además de que posibilita la realización de un análisis de alternativas. Por tanto, el árbol de objetivos “[...] es una representación de la situación esperada en el caso de que el problema fuese resuelto” (CONEVAL, 2013).

Derivado de lo analizado previamente, el objetivo que se persigue es que: “las mujeres del Valle del Cauca ejercen su autonomía en las dimensiones personal y familiar; económica y financiera; y de liderazgo y participación pública”. Es decir, se pretende que las mujeres ejerzan su autonomía en las tres dimensiones que trabaja el OEM.

De esta manera, los fines que se buscan alcanzar, en concordancia con el objetivo central, son tres: autonomía en las dimensiones personal y familiar, referida a la capacidad de la mujer para decidir sobre su cuerpo y su persona, así como realizar su planificación familiar; autonomía económica y financiera, relativa a la posibilidad de no depender económicamente de alguien más y poder emprender proyectos propios; y autonomía de liderazgo y participación pública, que tiene que ver con el empoderamiento de la mujer para su inserción en la esfera pública.

Consecuentemente, los medios definidos son cinco: la producción de datos claros, confiables, medibles y actualizados acerca de la situación de las mujeres; la educación y formación de niñas y adolescentes para el ejercicio de sus derechos; el combate a la violencia y generación de certeza jurídica a través de campañas y proyectos; mecanismos de apoyo para la autonomía personal y financiera, así como el impulso al desarrollo de sus capacidades y; talleres de capacitación, programas de tutoría, creación de redes y procesos consultivos para que se respeten y representen a las mujeres en la política.

El primero de ellos, la producción de datos claros, confiables, medibles y actualizados acerca de la situación de las mujeres, permitirá establecer un marco de referencia. Así, será posible identificar las áreas de oportunidad, y simultáneamente, realizar un monitoreo constante y eficiente de los indicadores.

El segundo es la educación y formación de niñas y adolescentes para el ejercicio de sus derechos, pues es en estas etapas que se determinan los roles y expectativas de cada género. Además, es importante que no sólo se implementen programas escolares, sino que éstos deben complementarse con la formación que reciben en sus hogares, para lograr cambios en el ejercicio de los derechos de las mujeres.

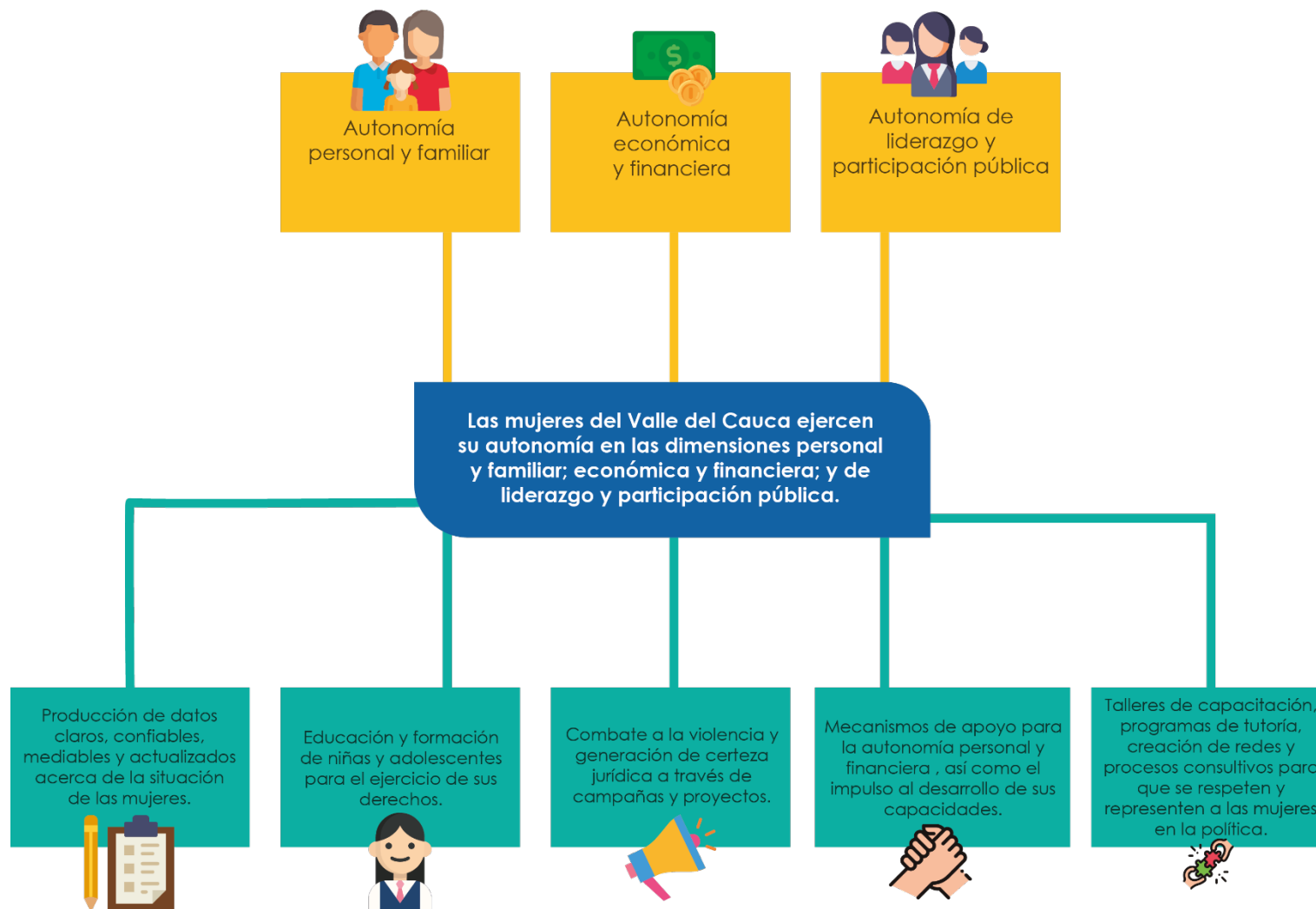
El tercero hace referencia al combate a la violencia y generación de certeza jurídica a través de campañas y proyectos, pues es mediante la generación de consciencia sobre la situación de violencia y acciones para enfrentar el problema que se logrará evidenciar la problemática. Aunado a lo anterior, es imprescindible garantizar una estructura sólida para la atención de las víctimas, tanto psicológica, como física y legal.

El cuarto medio consiste en mecanismos de apoyo para la autonomía personal y financiera, así como el impulso al desarrollo de sus capacidades, esto a través de proyectos productivos y de emprendimiento, mecanismos para derribar el techo de cristal y las brechas salariales, entre otros. También es importante valorizar el trabajo no remunerado que realizan las mujeres, así como distribuir de manera equitativa las labores domésticas que se ejecutan en el interior del hogar para promover un sistema equitativo.

Aunado a lo anterior, es esencial promover la formalización de las actividades económicas, pues además de permitir la incorporación de la mujer al mercado laboral, se garantizará la existencia de un sistema de seguridad social y prestaciones que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de mujeres y hombres.

El quinto y último medio se refiere a talleres de capacitación, programas de tutoría, creación de redes y procesos consultivos para que se respeten y representen a las mujeres en la política. Es importante que las mujeres se involucren en la política, por lo que es necesario incentivar su involucramiento y realizar un proceso de acompañamiento que faciliten su desarrollo en este ámbito, seguido de una red de apoyo para quienes se desenvuelvan dentro de la política. Aunado a lo anterior, garantizar la representatividad de las mujeres es una condición necesaria para el sistema democrático.

3.1. Árbol de objetivos



3.2. Experiencias de atención de la problemática

La configuración de alternativas fue obtenida con base en el análisis del problema actual, así como en la recopilación de experiencias internacionales, constituidas en la forma de buenas prácticas, que permiten dar orientación a las acciones planteadas. De acuerdo con la FAO:

Una buena práctica no es tan sólo una práctica que se define buena en sí misma, sino que es una práctica que se ha demostrado que funciona bien y produce buenos resultados, y, por lo tanto, se recomienda como modelo. Se trata de una experiencia exitosa, que ha sido probada y validada, en un sentido amplio, que se ha repetido y que merece ser compartida con el fin de ser adoptada por el mayor número posible de personas (FAO, Plantilla de Buenas Prácticas,, 2014).

De acuerdo con la FAO, existen una serie de criterios validables para determinar a una buena práctica como tal, las cuales se despliegan a continuación:

- Efectiva y exitosa: ha demostrado su pertinencia estratégica como medio más eficaz para obtener un objetivo específico, ha sido adoptada con éxito y ha tenido un impacto positivo en los individuos y/o en las comunidades.
- Sostenible, desde el punto de vista ambiental, económico y social: satisface las necesidades actuales, en particular las necesidades esenciales de los más pobres, sin comprometer la capacidad para hacer frente a las necesidades futuras.
- Sensible a los asuntos de género: Una descripción de la práctica debe mostrar cómo los actores, hombres y mujeres, fueron capaces de mejorar sus medios de subsistencia.
- Técnicamente posible: La viabilidad técnica constituye la base de una “buena práctica”: es fácil de aprender y de aplicar.
- Es el resultado de un proceso participativo: Los enfoques participativos son esenciales porque generan un sentido de pertenencia de las decisiones y de las acciones.
- Replicable y adaptable: potencial de repetición y, por lo tanto, debe ser adaptable a objetivos similares en diversas situaciones o contextos.
- Reduce los riesgos de desastres/crisis, si aplicable: Una “buena práctica” contribuye a la reducción de los riesgos de desastres/crisis para la resiliencia.

Los anteriores, son los criterios que se utilizaron para definir las buenas prácticas que a continuación se presentan.

Red Irlandesa de Crisis de Violación



¿ En qué consiste la buena práctica?

Es una base de datos única que recopila información acerca de los casos, reportados y no reportados, de violencia sexual, por medio del registro anónimo de la experiencia de las sobrevivientes en cuanto a sus necesidades específicas y el uso de los servicios públicos. Es innovadora en cuanto a la atención de todos los casos de violencia sexual, mientras que la mayoría de los servicios en Irlanda se ocupan de la violencia sexual a partir de los 14 años de edad. Además, permite conocer una aproximación a la cifra real de delitos al contabilizar los casos no reportados.



Descripción

La Red Irlandesa de Crisis de Violación es una base de datos segura en línea creada en 2003 y conformada por centros de crisis de violación, que van desde la prevención, la atención y la respuesta a los perpetradores. Esta Red:

“permite a los servicios autorizados de violencia sexual no estatutarios, públicos y privados en Irlanda, registrar información anónima acerca de la experiencia de las sobrevivientes en el uso de los servicios locales y nacionales, así como las características y la situación de las usuarios en relación con la violencia sexual” (Instituto Europeo de Igualdad de Género, 2019).

La estrategia fue desarrollada por la Oficina Nacional para la Prevención de la Violencia Doméstica, Sexual y de Género (COSC, por sus siglas en inglés), que forma parte del Departamento de Justicia y Equidad. En el diagnóstico realizado para el establecimiento de la estrategia, se identificó que la mayoría de las víctimas no

denuncia el delito de manera policial, pero desea acceso a los servicios de ayuda (Instituto Europeo de Igualdad de Género, 2019).

La Red de Crisis de Violación de Irlanda (RCNI, por sus siglas en inglés) permite a los proveedores de servicios públicos y privados desarrollar reportes y focalizar sus acciones con base en la información emitida por la RCNI.

Es una base de datos única, ya que casi dos tercios de los datos registrados corresponden a casos de violencia sexual no reportados. Es importante resaltar que en Irlanda la mayoría de los servicios de violencia sexual se ocupan de los casos de mujeres mayores de 14 años; sin embargo, la RCNI reconoce que “la violencia sexual puede ocurrir a cualquier edad” (Instituto Europeo de Igualdad de Género, 2019).

El objetivo de la estrategia es reducir los crímenes sexuales y asegurar que el sistema de prevención, soporte de víctimas y respuesta a los perpetrados está efectivamente coordinado, a partir de información cuantitativa actualizada, de manera que incremente su efectividad de respuesta y provea al público confianza.

Algunos de los datos que recopila son:

- Información demográfica, información del crimen de violencia sexual, información de cita o utilización de servicios, información de líneas de ayuda e información de acompañamiento.
- Provee una imagen completa y actualizada de la naturaleza de la victimización sexual, así como del uso de los servicios públicos y privados. (Instituto Europeo de Igualdad de Género, 2019)

La Red se nutre de todos los proveedores de servicios públicos y privados en el país, en cuanto a crímenes sexuales se refiere. Actualmente, la recolección de datos para la Red se ha estandarizado en los procedimientos de las organizaciones proveedoras de servicios, asegurando que la información sea cargada rutinariamente.

Para garantizar la confiabilidad de la información en la Red, la RCNI proporciona anualmente capacitación y desarrollo de capacidades a cada proveedor de servicios local en aspectos como: usabilidad de la base de datos, cargar y extraer datos de la base, así como presentaciones confiables y precisas de datos locales para que los proveedores hagan un uso efectivo de la base.



Resultados

Permite proveer mejores servicios al sistema de prevención, soporte de víctimas y cuidado en casos de violencia sexual al predecir tendencias y focalizar acciones, por medio del conocimiento de las necesidades y experiencia específica de las

usuarias. Este conduce a la retroalimentación de la ruta de atención y al conocimiento de una cifra más aproximada a la realidad de los casos ocurridos por año.

Asimismo, la RCNI permite informar al servicio de planeación nacional y nutrir tanto las discusiones y debates nacionales, como el diseño e implementación de políticas públicas. En este sentido, genera ejercicios de acupuntura. Además, el RCNI "otorga voz a las sobrevivientes para transformar la manera de entender, hacer política y dar respuesta a la violencia sexual" (Instituto Europeo de Igualdad de Género, 2019).



Aunado a lo anterior, permite tanto a entidades públicas como privadas visualizar el panorama completo de experiencias colectivas y realizar acciones de sensibilización. De acuerdo con el Instituto Europeo de Igualdad de Género:

"la base de datos ha ayudado a forjar la legislación y política pública en la materia, así como ha incrementado el conocimiento de la violencia sexual por medio del análisis de la experiencia de las sobrevivientes" (Instituto Europeo de Igualdad de Género, 2019).

“Together for Girls”



¿En qué consiste la buena práctica?

Together for Girls (TFG), o Juntos a favor de las niñas, es una iniciativa público-privada, cuya principal actividad es la recopilación de información, por medio del levantamiento de encuestas nacionales, acerca de la situación de la violencia sexual, física y emocional de niños, niñas y jóvenes de 13 a 24 años de edad. La intención es dimensionar la magnitud del problema y proponer estrategias, con base en evidencia, encaminadas a mermar y eliminar todos los tipos de violencia en este grupo etario.



Descripción

La iniciativa TFG ofrece asesoría y estrategias a los países para combatir la violencia en niñas, niños y jóvenes basados en datos cuantitativos obtenidos por medio de la aplicación de encuestas sobre la violencia contra niños, niñas y jóvenes (VAC, por sus siglas en inglés).

Las VAC son dirigidas por los Centros de Control y Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos de América (CDC), bajo el marco de la alianza TFG, que incluye a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, por sus siglas en inglés), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en inglés), a la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), al gobierno de Canadá, a la Organización Mundial de la Salud (OMS), a la Organización Panamericana de la

Salud (OPS) y a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (Organización Panamericana de la Salud, s.f.).

“Las VAC están diseñadas para medir la prevalencia, la incidencia de los últimos 12 meses y las circunstancias alrededor de la violencia sexual, física y emocional durante la infancia, adolescencia (antes de los 18 años) y la adultez temprana (antes de los 24 años)” (Together For Girls, 2019).

A nivel nacional, las encuestas son implementadas y dirigidas por los gobiernos nacionales, bajo la asesoría técnica de los CDC. Dependiendo del país, los aliados de TFG pueden destinar fondos, coordinar las encuestas y procesar las respuestas, entre otros (Together For Girls, 2019). Los temas presentes en las VAC son:

- Antecedentes: demográficos, socio-económico, entre otros.
- Actitudes de género relacionadas con la violencia y las normas sociales.
- Percepción de la seguridad.
- Ser testigo de la violencia.
- Victimización de la violencia.
- Perpetración de la violencia.
- Comportamientos de riesgo, incluyendo el riesgo de VIH.
- Consecuencias para la salud, incluyendo consecuencias físicas, mentales, sexuales y reproductivos.
- Búsqueda y uso de los servicios después de experimentar la violencia. (Together For Girls, 2019)

La aplicación de las VACS se ciñe a un protocolo estricto de ética, a raíz de la sensibilidad de los temas. El levantamiento de información lleva aproximadamente de 4 a 6 semanas por país y es realizado por encuestadores hombres para entrevistar a niños y jóvenes; y por encuestadoras mujeres para entrevistar a niñas y jóvenes. Asimismo, todos los encuestadores se encuentran entrenados para referir y asesorar a los encuestados a los servicios de apoyo del país, en caso de ser necesario. La selección de participantes se realiza de forma aleatoria.



Resultados

De acuerdo con las afirmaciones de ONU Mujeres de 2012:

“El trabajo de recopilación de datos para documentar la magnitud y el impacto de la violencia sexual ya está dando resultados, originando planes nacionales de acción para prevenir y dar respuesta a la violencia sexual contra las niñas y los niños en países donde se han hecho encuestas nacionales” (ONU Mujeres, ONU Mujeres: modos de poner fin a los matrimonios infantiles, 2012)

El reconocimiento, en este sentido, de la necesidad de producir información confiable y oportuna, que permita dimensionar los problemas públicos, conduce a

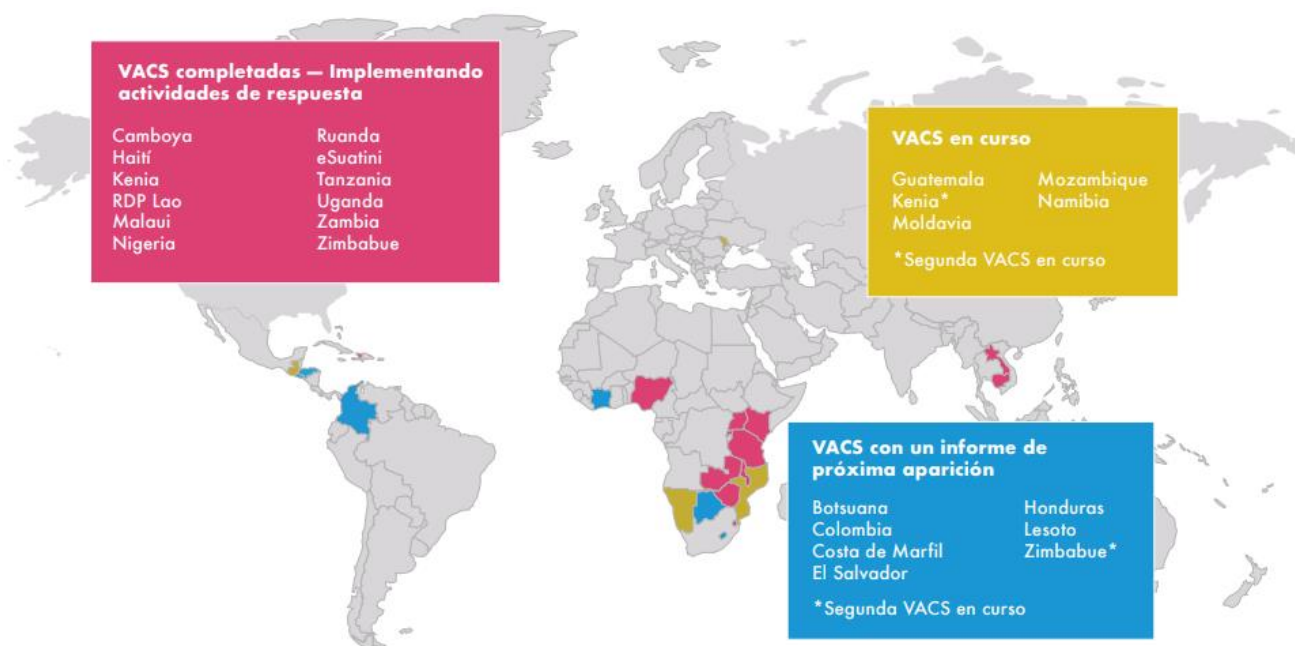
la unión de esfuerzos mundiales para detener la violencia sufrida por niñas y jóvenes. La aplicación de las encuestas, el procesamiento y presentación de sus resultados ha moldeado las políticas públicas de varios países y ha permitido avanzar en el combate a la violencia. Ejemplo de ello es:

La alarmante revelación de que en Suazilandia un tercio de las niñas han sido víctimas de violencia sexual esto dio origen a una campaña nacional de educación, fortaleciendo la capacidad de la policía de responder a la violencia sexual y el establecimiento de una corte sensible a los problemas de la infancia (ONU Mujeres, 16 medidas para poner fin a la violencia contra las mujeres, s.f.).

El análisis del problema, como bien reconoce la alianza TFG, es fundamental para el establecimiento de ejercicios de acupuntura, que permitan puntualizar las acciones necesarias, con base en evidencia, para brindar soluciones eficaces al problema de la violencia en niñas y jóvenes.

Actualmente, 12 países han completado VACS y se encuentran implementando actividades de respuesta; siete países, incluido Colombia, cuentan con VACS con informe próximo a aparecer; y cinco países se encuentran con VACS en curso.

Tabla 26: Implementación mundial de VACS



Fuente: Retomado de (Together For Girls, 2019).

TFG demuestra el poder de la información. Los resultados de las VAC retroalimentan el ciclo de vida de las políticas públicas y permiten transformar las estrategias y planes de acción nacional y local hacia unos más eficaces, con base en evidencia.

“Techno Girl”



¿En qué consiste la buena práctica?

Es un proyecto de colaboración entre el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Ministerio de Mujeres en la Presidencia de Sudáfrica, el Departamento de Educación Básica, la Agencia de Tecnología de la Información Estatal y Uwes Consulting (empresa privada asociada en la ejecución).

Techno Girl promueve la participación de niñas, de cursos entre noveno y undécimo, en programas de observación de trabajo de tutores y desarrollo de aptitudes, tanto en el sector público como en el privado, durante tres años, en los periodos de vacaciones.



Descripción

La iniciativa tiene como objetivo principal generar la participación y el aprendizaje de las niñas en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. En Sudáfrica, así como en otros países, estas áreas del conocimiento son más exploradas y aprendidas por los niños, en comparación con las niñas.

Este programa forma parte del Movimiento de Educación de Niñas y Niños, el cual es sustentado por el Departamento de Mujeres, Niños y Personas con Discapacidades del país, así como por UNICEF, entre otros colaboradores públicos y privados.

Las candidatas, de entre 15 y 18 años, son elegidas en las comunidades más marginadas y con menos recursos, tanto rurales como urbanas, con base en sus

méritos académicos presentados. Las participantes se distribuyen entre más de 200 empresas que requieren perfiles técnicos, específicamente de las áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés).

Dentro del programa de observación de trabajo se les permite a las niñas acceder a información de primera mano sobre lo que implica cada profesión que les despierta interés, por lo que estas niñas pueden comprender cuáles son los beneficios, así como las dificultades que contienen los puestos de cada profesión. Asimismo, se incentiva a que las niñas creen su propio plan de vida, en el que el estudio sea un elemento esencial para su desarrollo profesional y personal.

UNICEF, con base en su compromiso con la educación y el empoderamiento de las niñas, gestiona recursos hacia la consecución del proyecto desde el sector privado, el gobierno y la sociedad civil.



Resultados

Desde que comenzó, en 2005, Techno Girl ha beneficiado a más de 10 mil niñas sudafricanas provenientes de las nueve provincias de Sudáfrica, y muchas de las participantes han recibido becas para la educación preparatoria, como parte del programa. Sólo en 2017, tres mil niñas estaban participando activamente en el programa. Por otro lado, 76 alumnas de las mil que están en educación universitaria, están en su último año. En total, 57 beneficiarias se desempeñan en el ámbito laboral y son líderes de negocio.

Además, las empresas que se han añadido a la iniciativa son cada vez más. En 2013, con la intención de proveer de apoyo adicional y guía a las niñas en la consecución de sus estudios de preparatoria, así como monitorear su progreso, se desarrolló una sociedad de alumnos. En esta, las mayores fungen como modelos de las más jóvenes.

De acuerdo con lo expresado en el informe de evaluación de Techno Girl de 2014, casi todas las niñas que formaron parte del programa, afirmaron que su mayor posibilidad de crecimiento radicaba en la exposición a través de la observación de trabajo. Usualmente, estas niñas no aspiran a empleos en empresas como a las que se les acerca, pues provienen de entornos en los que sistemáticamente se les cortan esas posibilidades, sin embargo, a través del programa se incrementan la confianza y los conocimientos de estas adolescentes para la inserción en el mercado laboral calificado (UNICEF, 2017).

Al provenir de entornos con severas desventajas, sus posibilidades son muy limitadas y no consideran que su desarrollo como profesionistas sea prioritario. Aunque Sudáfrica ha logrado incrementar la equidad de género en la educación y las cifras de niños y niñas que van a la escuela son similares, el número de niñas que se gradúan es menor. En esta misma línea, las mujeres jóvenes tienden a recibir

menores salarios, vivir en entornos de violencia y tienen ocho veces más probabilidades de ser infectadas con VIH, en comparación con los hombres.

Techno Girl es un proyecto que trabaja para la disminución de la brecha de desigualdad de género, pues integra el aprendizaje técnico y el acompañamiento tutorial con la educación y el empoderamiento de las niñas en temas como prevención del contagio de VIH, embarazos adolescentes y violencia.



y sustentable.

En suma, el programa apoya a las jóvenes a permanecer en la escuela, casarse a edades posteriores, planear sus embarazos y obtener mejores ingresos. Las beneficiarias son incentivadas a convertirse en líderes, promover la justicia social, combatir la pobreza y contribuir al desarrollo económico. Así, Techno Girl ayuda no sólo a las jóvenes como individuos, sino que el beneficio recae en sus familias, en su comunidad y en su país. Lo anterior se evidencia con lo obtenido en una evaluación de 2014, en la que se reveló que la simplicidad de este programa es clave para su éxito, pues es fácilmente replicable

“Programa M”



¿En qué consiste la buena práctica?

Es un proyecto de colaboración entre Organizaciones No Gubernamentales (ONG) de América Latina, así como una ONG internacional, entre las que destaca Promundo, para promover el empoderamiento de las mujeres jóvenes. Se enfoca en temas de género, incluyendo el concepto de masculinidad. Programa M consiste en la producción, socialización y evaluación de material educativo como manuales y videos, además de campañas con jóvenes centradas en los derechos sexuales y reproductivos, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en diversas esferas sociales.



Descripción

Este proyecto surge con base en lo experimentado en el Programa H, de manera que los cuatro socios de las ONG de América Latina, junto con una ONG internacional, iniciaron en 2003 un proyecto para promover el empoderamiento de las mujeres jóvenes, llamado Programa M (Ricardo, Nascimento, Fonseca, & Segundo, 2010).

Se basa en investigación y se diseña en concordancia con las experiencias y discursos de las mujeres jóvenes que habitan en comunidades de bajos ingresos, en especial en lo referido a sus actitudes respecto a las normas y roles de género prevalecientes, así como su percepción sobre la capacidad propia para gestionar sus vidas y relaciones.

El manual del Programa integra actividades sobre temas como salud sexual y reproductiva, prevención de la violencia, maternidad y cuidados infantiles, el VIH / SIDA, entre otros. Este proyecto involucra a mujeres jóvenes en el cuestionamiento

de estereotipos sobre los roles de género y el impacto de éstos en la vida y relaciones de las mujeres y los hombres.

El Programa encuentra sus bases en el reconocimiento de la construcción conjunta, entre hombres y mujeres, de las normas de género, a pesar de que son estas últimas las que viven una limitación de su autonomía, con un acceso limitado a los recursos necesarios para cambiar sus contextos sociales, económicos y culturales. Por ello, es esencial que las mujeres sean conscientes de esta situación y lleven a cabo un proceso de empoderamiento que les permita modificar esas condiciones.



Resultados

Como parte del esfuerzo por medir el impacto de las actividades del Programa M, se adaptó la escala GEM para usarla con mujeres jóvenes (Escala de Equidad de Género para la Mujer o escala EGM), con base en la investigación cualitativa con mujeres jóvenes sobre los roles de género en las relaciones íntimas y familiares. También se creó un índice para medir la auto-eficacia percibida por las mujeres jóvenes en términos de prevención de la violencia y respuesta, uso del condón, presión de grupo y obtención de recursos sociales/comunitarios.

Las acciones del Programa M se probaron con 176 niñas adolescentes en Brasil, México, Jamaica y Nicaragua y posteriormente se evaluaron con diferentes instrumentos, algunos desarrollados por el proyecto y otros adaptados de otros contextos. Los resultados mostraron mejoras con respecto a la autoconfianza y el autoconocimiento, las habilidades de comunicación, la participación de la comunidad, el reconocimiento del ciclo de violencia y una visión crítica de las normas de género tradicionales (Pan American Health Organization, 2010).

El plan de estudios del Programa M incluye un video denominado Érase una vez otra María, el cual cuenta la historia de una niña que comienza a cuestionar el “qué hacer” y “no hacer” del entorno que la rodea y cómo influye en la forma en que piensa y actúa. Las actividades del Programa M complementan y fortalecen al Programa H, concerniente a la masculinidad asociada a los hombres, pues es importante involucrarlos como aliados en la promoción del empoderamiento de la mujer y la igualdad de género.

Las actividades del Programa M, probadas con 176 mujeres jóvenes de 15 a 24 años de edad, en cuatro países de América Latina y el Caribe (Brasil, Jamaica, México y Nicaragua), revelan un aumento en temas de autoconocimiento. Encuestas en temas de uso de anticonceptivos previas y posteriores al programa evidencian que muchos temas concebidos como biológicos, son planteados desde estereotipos de género contruidos socialmente.

Tanto el Programa M, como el H, han sido adaptados a diversos contextos, como en la programación de las ONG en países como India, Perú, Vietnam y los Balcanes, cuestión que ha permitido corroborar que los talleres y sus principios básicos son eficaces (Ricardo, Nascimento, Fonseca, & Segundo, 2010).



Recursos como el Programa M constituyen una herramienta educativa que invita al debate acerca de los retos que las niñas y las mujeres jóvenes enfrentan a medida que crecen. Además, plantea una línea base con información útil sobre las actitudes de las mujeres jóvenes y su entendimiento de los temas.

“VICTORIA147”



¿En qué consiste la buena práctica?

Victoria147 es un proyecto que surge en 2012 como respuesta a la falta de representación femenina en el entorno emprendedor, con base en el entendido de que las mujeres emprendedoras constituyen una fuerza económica poderosa, con capacidad de desarrollar empresas sostenibles y generar fuentes de empleo, en especial, para otras mujeres (Victoria147, s/f).

Esta organización especializada es pionera en México en el apoyo a las mujeres, mediante educación y capacitación en los negocios, en emprendimiento y en el sector corporativo.



Descripción

Victoria147 utiliza una metodología orientada al crecimiento y aceleración de empresas, enfocada en las necesidades de las mujeres, incluyendo su desarrollo personal, empoderamiento profesional y la creación de la Comunidad Victoria147, en la cual se sustenta una red de apoyo entre féminas, así como el acceso a un sistema de mentoría (Victoria147, s/f).

Victoria147 impulsa el emprendimiento femenino desde tres puntos geográficos claves del país: Ciudad de México (CDMX), Monterrey y Mérida. De las 2001 aplicaciones recibidas en 2018, 87 por ciento llegó de CDMX, Monterrey y Mérida, y un 13 por ciento de otros estados como Puebla, Jalisco, Morelos, Veracruz, así como de países como Colombia, Panamá, Ecuador y Estados Unidos (Victoria147, 2018).

El proyecto de la Aceleradora Victoria147 es un servicio dirigido a mujeres que cuentan con una empresa operando y que facturan al menos 3 millones de pesos anuales, para lo cual deben aprobar un proceso de selección que evalúa el modelo de negocio, su situación financiera, así como la escalabilidad. El proceso de acompañamiento se realiza con el apoyo de expertos, quienes son líderes y se les denomina Fellows; ellos donan su tiempo para los programas de mentorías, conferencias y sesiones del plan personalizado de trabajo, entre otros proyectos.

Esta red apoya a mujeres empresarias mediante una academia y una aceleradora de negocios; se les apoya para que estructuren un mejor modelo de negocios, se constituyan, estén capacitadas en análisis financieros, gestionen una marca y sean capaces de dirigir a su equipo de ventas. Por otro lado, la incubadora está dirigida a empresas con al menos dos años de operación, a las cuales se ofrece la asesoría de expertos, acceso a financiamiento, contactos comerciales y capacitación (Santander, 2015).

En complemento, las emprendedoras de la organización destinan alrededor de siete mil horas para realizar lo establecido en los acuerdos y lo aconsejado por los expertos, además de las actividades de networking. Es importante mencionar que un elemento común que persigue las emprendedoras es la búsqueda de un balance entre su vida personal y profesional; aunado a lo anterior, ampliar su influencia comercial, abrir o aumentar sus puntos de venta, mejorar la producción, entre otros aspectos (Generación Anáhuac, 2018).



Resultados

Victoria147 hace una evaluación trimestral de los servicios, progreso y cumplimiento de acuerdos; a su vez, anualmente se comparan los resultados con los datos de facturación, aperturas, lanzamiento de nuevas líneas de productos, entre otros elementos, para medir el resultado neto de su crecimiento. Para 2016, las empresas participantes en el programa tuvieron un crecimiento promedio del 29% (Generación Anáhuac, 2018).

Con base en el reporte 2018 de Victoria147, las beneficiadas son mujeres jóvenes, con un alto nivel educativo, con una edad promedio de 37 años; nueve de cada diez cuenta con una licenciatura, y alrededor del 30 por ciento cuenta con una maestría. La mitad de ellas está casada; con un promedio de dos hijos; además, una de cada tres es la principal fuente de ingreso de su hogar. Lo anterior se vincula a beneficios en la esfera familiar y social, ya que las mujeres destinan 70 por ciento de sus salarios a las necesidades del hogar (educación de los hijos, manutención de padres, desarrollo profesional) y a la comunidad en la que habitan (Generación Anáhuac, 2018).

Cabe mencionar que el siete de cada diez empresarias que forman parte de la organización utiliza materias primas nacionales, es decir, se fomenta el crecimiento nacional de forma natural, pues no existe importación de productos. Aunado a lo anterior, al tener a una mujer al frente de una empresa, el 66 por ciento de sus colaboradores son mujeres, equilibrando su baja representación en el mercado laboral (Victoria147, 2018).



7 por ciento ciencias naturales, exactas y de la computación; y 5 por ciento salud y educación.

Por otro lado, vale la pena resaltar que poco a poco se acercan mujeres con estudios en profesiones en las que las mujeres suelen estar subrepresentadas. En 2017, el 12 por ciento de las emprendedoras había estudiado una carrera relacionada con ingeniería, manufactura o construcción; en 2018, aumentó a 20 por ciento. Asimismo, 51 por ciento estudió una carrera relacionada con las ciencias sociales, administración y derecho; 17 por ciento estudió artes y humanidades;

“Voces Vitales Honduras”



¿En qué consiste la buena práctica?

Voces Vitales Honduras es una organización sin fines de lucro que invierte en la mujer para promover el desarrollo económico y social de Honduras. Su principal meta es otorgar contactos, conocimientos y herramientas a líderes de micro y pequeñas empresas para que puedan elevar el nivel de sus negocios, aumentando sus ingresos y número de empleados (Voces Vitales Honduras, 2019).

VVH cuenta con diversos programas de acuerdo con los distintos perfiles y necesidades de las mujeres empresarias. El principal bastión es el de mentoría, que se realiza anualmente. Éste consiste en unir a una mentora, ejecutiva o empresaria, con su aprendiz. La mentora, voluntariamente, dona su tiempo para reunirse al menos una hora a la semana y brindar a la empresaria en capacitación recomendaciones y compartir sus experiencias y red de contactos (Prensa, 2019).



Descripción

Voces Vitales Honduras surge en 2011 para promover la economía nacional, capacitando a mujeres líderes de micro en temas de negocios y liderazgo, así como integrándolas a sus programas, como son el Programa de Crecimiento Empresarial y la Red de Miembros Voces Vitales Honduras.

VVH es parte de los 9 capítulos existentes en la región de Vital Voices Global Partnership (México, Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Perú, Argentina y Honduras). Vital Voices Global Partnership es fundada en 2001 por Hillary Clinton y Madeleine Albright en Washington, como una Organización No

Gubernamental que promueve el desarrollo económico, político y social de la mujer en todo el mundo; su éxito resultó en la red de Capítulos Latinoamericanos.

El programa consiste en (Voces Vitales Honduras, 2019):

- 1) **Diplomado de Crecimiento Empresarial.** Un diplomado completo que brinda a sus aprendices los conceptos básicos y recomendaciones prácticas en temas claves para el manejo de negocios, como Contabilidad, Finanzas, Mercadeo, Ventas, Planes de Negocios, Administración y Sistemas de Calidad. Con este diplomado las beneficiarias fortalecen sus empresas, obtienen un diagnóstico de su negocio y un plan de trabajo orientado a que la empresa avance al siguiente nivel.
- 2) **Taller de Liderazgo y Emprendimiento.** Este taller de 16 horas brinda a sus beneficiarias la motivación necesaria para que comprendan y fortalezcan su potencial de liderazgo (a nivel personal y profesional). Les permite desenvolverse como mujeres líderes e interactuar con las demás mujeres líderes de la red.
- 3) **Programa de Mentoría.** Consiste en unir a cada aprendiz con una mentora. Una mentora es una mujer profesional (ejecutiva o empresaria) que de manera voluntaria dona su tiempo para reunirse con su aprendiz una hora a la semana para brindarle recomendaciones prácticas y compartir sus conocimientos y contactos, con el fin de apoyarla en crear un plan de trabajo que le permita cumplir sus metas empresariales (éste es un beneficio adicional a las aprendices más apegadas al perfil y más comprometidas al Programa de Crecimiento Empresarial).



Resultados

Voces Vitales Honduras, desde su lanzamiento en 2011 ha empoderado a más de 300 mujeres hondureñas empresarias y voluntarias, quienes han participado en programas de capacitación en temas de negocios y liderazgo.

El programa de mentorías permite establecer un aprendizaje recíproco, el cual redunda en la creación de una comunidad transformadora entre mujeres, que consecuentemente ayuda a establecer un ambiente de inclusión.

A su vez, los programas han incrementado su variedad, como lo es el Programa #QueNoTeRobenLaIdea, el cual pretende capacitar a 100 jóvenes mujeres emprendedoras entre 18 y 25 años para que empiecen o den forma a su proyecto de vida y de idea de negocio, a través del fortalecimiento de diferentes herramientas empresariales.

Asimismo, luego de concretar el Programa de Crecimiento Empresarial o de haberse tomado otro símil fuera de VVH, se tiene la opción de ser parte de la Red de “Mujeres Empresarias, Mujeres de Éxito” de Voces Vitales Honduras, la cual otorga un



acompañamiento más especializado. El objetivo de esta red es fidelizar a las aprendices con la organización y apoyar su crecimiento profesional y personal.

“De mujer a mujer”



¿En qué consiste la buena práctica?

Consistió en un proyecto con duración de 12 meses, implementado de 2008 a 2010, con cuatro componentes: 1) programa de tutoría de mujeres jóvenes por líderes y activistas de la esfera política; 2) desarrollo de competencias por medio de un curso de capacitación y actividades relacionadas; 3) generación de 9 proyectos de transformación social en materia de equidad de género; y, 4) publicación de manuales. Su objetivo era lograr el interés y la inserción en la política de 30 mujeres jóvenes, de 16 a 30 años de Lisboa y Oporto, Portugal.



Descripción

El proyecto denominado “De mujer a mujer” tiene sus orígenes en el programa suizo “De Femme a Femme”. Fue retomado por la Organización No Gubernamental (ONG) llamada “Red Portuguesa de Jóvenes para la Equidad de Género”, por sus siglas en portugués REDE, y cofinanciado por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo para la Promoción del Potencial Humano (POPH) (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Bringing young women into politics: The project “From Woman to Woman”, 2019).

REDE, creada en 2000, promueve la equidad de género, apegándose a los criterios de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Unión Europea, recurriendo a actividades de información, capacitación, cabildeo, investigación, educación y cooperación para el desarrollo (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2019).

El proyecto “De mujer a mujer”¹ tuvo como población objetivo a 30 mujeres jóvenes con interés de incursionar en la política. El proyecto inicia con una convocatoria abierta, a través de la cual se solicita el siguiente perfil: mujeres jóvenes de entre 16 y 30 años, con o sin experiencia en activismo, ONG o políticas, interesadas en participación política y cívica y con disponibilidad para participar en todas las actividades del proyecto con duración de 12 meses. (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Bringing young women into politics: The project “From Woman to Woman”, 2019).

El objetivo que perseguía el proyecto era incrementar la conciencia de las múltiples caras del feminismo y las preocupaciones de las mujeres (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Bringing young women into politics: The project “From Woman to Woman”, 2019). En este sentido, la convocatoria priorizó una mezcla heterogénea de mujeres, favoreciendo a minorías étnicas y culturales. La difusión de la convocatoria se realizó en universidades, en partidos políticos y sus alas juveniles, preparatorias y organizaciones de migrantes. Las solicitantes más cercanas al perfil, y a la mezcla deseada por REDE, fueron seleccionadas para una entrevista: mujeres jóvenes con experiencia en activismo, sin experiencia en activismo y pertenecientes a minorías étnicas.

Lo anterior era fundamental para ejemplificar los numerosos obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, que se incrementan de acuerdo a variables como pertenecer a un sector económico bajo, ser parte de una minoría, la edad, la condición urbana o rural, entre otros.

El proyecto se enfocó en la dimensión de liderazgo y participación pública, intentando incentivar a las mujeres del mañana a participar activamente en la política, por medio de la inspiración de las mentoras, la formación en una diversidad de temas, la implementación de proyectos y la participación lúdica en actividades políticas.

En específico, cuatro fueron los componentes del proyecto que buscaban la concientización con respecto a la equidad de género por medio de la visibilidad y entendimiento de la discriminación múltiple de la que es víctima la mujer por su género. A continuación, se describen cada uno de los cuatro componentes:

- 1) Tutorías por parte de mujeres activas en la política:** Cada una de las participantes del proyecto fue emparejada por un periodo de 12 meses con una mentora, utilizando como criterio la coincidencia entre las ambiciones de las participantes y la experiencia de las mentoras. El programa tuvo cuatro fases, por medio de las cuales las mentoras y participantes establecieron una estrategia de trabajo, número de reuniones y actividades, siempre bajo la supervisión de REDE. Algunas de las mentoras participantes fueron mujeres miembro del Parlamento Europeo, Secretarías de Estado, la Presidenta de una

¹ Nombre original en portugués del proyecto: “De mulher para mulher”

ONG para los Derechos de las Mujeres y un miembro del Parlamento Portugués.

2) Programa de desarrollo de capacidades: Este programa consistió en 6 sesiones de capacitación los fines de semana, distribuidos a lo largo de un año. Las sesiones de capacitación fueron impartidas por las mismas mentoras en temas de introducción conceptual e histórica de los movimientos para la equidad de género; ciudadanía y dimensiones interculturales; activismo y proyectos de intervención; democracia, paridad y política; comunicación y medios; y, por último, un tema de interés preparado por las mentoras. Además, se complementó con actividades coordinadas por REDE como: visitas a Ayuntamientos, al Parlamento Europeo y nacional, participación en conferencias y debates y asistencia a campañas políticas de candidatas en elecciones locales

3) Proyectos de transformación social: Además de las tutorías y las sesiones de capacitación, las participantes trabajaron en 9 proyectos de transformación social con perspectiva de género, de la mano de las mentoras y de REDE, para adquirir experiencia en el desarrollo e implementación de proyectos. Todos los proyectos fueron enfocados en la concientización de hombres jóvenes. Algunos de los proyectos fueron:

a. Paridad para personas jóvenes: Desarrollaron un panfleto en el tema de paridad, género y toma de decisiones políticas en las alas juveniles de los partidos políticos. Trabajaron con ellos temas de representación insuficiente de mujeres en la toma de decisiones y cómo los hombres jóvenes podrían contribuir a un sistema político más equitativo.

b. Deconstruyendo inequidades: Este grupo trabajó con estudiantes de universidades de Cabo Verde, desarrollando debates, discutiendo estereotipos de género desde el diálogo intercultural, así las influencias culturales sobre estereotipos de género y el papel de los hombres en el hogar y la familia. Además, las participantes entrevistaron a líderes políticas de Cabo Verde, administración que tenía uno de los gobiernos más igualitarios del mundo.

2) Publicación de guías y manuales útiles: El resultado final de toda la experiencia fue recogida por medio de manuales y guías, cuya publicación tuvo una amplia aceptación y son utilizados hasta la fecha. (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Bringing young women into politics: The project "From Woman to Woman", 2019)



Resultados

Los resultados de esta buena práctica, como la mayoría de alternativas en materia de equidad de género, no han sido cuantificables en términos del impacto producido por las acciones implementadas.

No obstante, REDE realizó una encuesta de manera interna a las participantes del proyecto. Esta encuesta fue aplicada tanto a las mentoras como a las alumnas. Ambas consideraron que los objetivos establecidos por las tutorías fueron alcanzados satisfactoriamente. (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Bringing young women into politics: The project “From Woman to Woman”, 2019)

En este sentido, REDE confirma que el proyecto fue un éxito al empoderar a las mujeres jóvenes y mejorar su confianza y habilidades. Algunos de los logros establecidos por REDE fueron:

- Promover la comunicación y cooperación intra e inter generacional entre mujeres.
- Contribuir a la integración de las preocupaciones y necesidades de las jóvenes en los procesos de toma de decisión en diferentes tipos de organización.
- Incrementar la participación de las jóvenes en la toma de decisiones.
- Desarrollar las capacidades de las jóvenes.
- Contribuir a la creación y fortalecimientos de redes entre mujeres jóvenes.
- Identificar obstáculos adicionales enfrentados por mujeres con diferentes orígenes étnicos y culturales para acceder a las esferas política y cívica.
- Elevar la conciencia de los jóvenes y hombres acerca de la importancia de promover la equidad de género.
- Desarrollo de estrategias para involucrar a mujeres jóvenes y hombres en la política, con una perspectiva de equidad de género.
- Visibilidad de la lucha por la equidad de género, a través de medios de comunicación y redes sociales, al popularizarse el proyecto.
- Publicación de manuales, guías y otros materiales que, hasta la fecha, son utilizados por escuelas y Organizaciones No Gubernamentales (ONG) en materia de equidad de género. (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Bringing young women into politics: The project “From Woman to Woman”, 2019)



REDE establece que la mayor fortaleza del proyecto es que es relevante y transferible a cualquier país. De acuerdo con el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (IEGE), “De mujer a mujer” constituyó un proyecto innovador que motivó y empoderó a las mujeres jóvenes a tomar parte en la política. Además, de que constituyó:

“un ejemplo interesante y transferible para mejorar la confianza y las capacidades de las jóvenes vía esquemas de tutoría, programas de desarrollo de competencias y proyectos de transformación social. Tenía una dimensión multipartidista y tuvo una buena visibilidad en los medios de comunicación. (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Empowering women in politics - Study on good practices - Women in power and decision-making, 2015)

“Campaña desde las bases para empoderar a las



¿En qué consiste la buena práctica?

Consistió en una campaña para migrar hacia una política con perspectiva de género, elevar la concientización y empoderar a las mujeres para jugar un rol más activo en la política. Los componentes clave de esta campaña fueron el acompañamiento de candidatas, la formación de redes inter e intra generacional y de género para candidatas primerizas, la promoción de cuotas electorales y, en general, la construcción de un Parlamento amigable a las mujeres.



Descripción

El Consejo Nacional de Mujeres de Irlanda (NWCI, por sus siglas en inglés) de 2013 a 2015 lideró una campaña local y nacional con el objetivo de lograr la inserción efectiva de mujeres en los partidos políticos, las candidaturas y, en general, en espacios de toma de decisión.

Esta campaña, alojada en la dimensión de liderazgo y participación política, partió de la conciencia acerca de la imposibilidad de lograr la representación de las necesidades y preocupaciones de las mujeres, sin la inserción de las mismas en la política. Para ello, la hipótesis principal de la campaña se basó en que las mujeres deben adquirir experiencia en las esferas locales, para poder escalar y poder tener oportunidades de participar en las esferas nacionales e internacionales y, con ello, moldear la agenda pública.

El éxito de esta campaña es transferible a otros países, debido a estrategias sencillas de capacitación, tutoría, acompañamiento y desarrollo de capacidades en aspirantes, candidatas primerizas y mujeres insertas en la política, en orden de asegurar la superación de obstáculos relacionados con la desigualdad de género y la estructura política con una clara dominación masculina.

La campaña reconoce algunas barreras, como la carga del cuidado de los hijos y las responsabilidades familiares, que se desprenden del rol tradicional de la mujer asociado a su género, como madre y esposa. Aunado a lo anterior, el sistema de votación simple, con elecciones por mayoría, en donde es necesario invertir grandes cantidades de tiempo en trabajo constituyente, sumado a las actividades de madre y esposa, a la cultura política dominada por los hombres y a una baja representación de las mujeres en los partidos políticos, generan el escenario actual, en donde la participación política de las mujeres es realmente escasa.

El Comité Conjunto del Parlamento en Justicia, Defensa de la Equidad y los Derechos de las Mujeres en 2009 identificó los obstáculos a la participación de las mujeres en la política, estos incluían:

“el acceso a financiamiento y recursos, la responsabilidad del cuidado de los hijos, la confianza en postularse para un puesto de elección popular y ser seleccionada, la cultura política con perspectiva de género y el proceso de selección de candidatos” (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Grassroots campaign empowers women, 2019).

La NWCI establece como las mayores barreras la responsabilidad de cuidado y las estructuras y toma de decisiones dominadas por los hombres (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Grassroots campaign empowers women, 2019). En este sentido, la prioridad del NWCI fue trabajar para elevar las cuotas electorales de mujeres en la política local y nacional. Para lograr lo anterior, la NWCI trabajó con sus organizaciones miembro alrededor del país, en un esfuerzo de cooperación de dimensiones mayúsculas.

Dos acciones fueron clave para el éxito: 1) el proyecto “Mujeres en la Política y en la Toma de Decisiones” financiado por la Fundación Benéfica Joseph Rowntree y, en específico, el proceso consultivo “Mujeres en Ascenso”; y, 2) el trabajo del Grupo Manifiesto de Mujeres, con sus talleres nacionales para candidatas primerizas y la creación de redes de contactos y apoyo (networking).

El proyecto “Mujeres en la Política y en la Toma de Decisiones”, implementó un amplio rango de iniciativas tendientes a mejorar la representación de las mujeres en la política y en la toma de decisiones. La iniciativa estrella fue un proceso de consultoría realizado en 2013 que reunió a mujeres de toda Irlanda para recoger sus preocupaciones y necesidades de representación en las elecciones locales de 2014 y en las elecciones europeas.

Tres eventos se sostuvieron, en donde candidatos y mujeres votantes se reunieron para dar voz a las demandas de este sector de la población e incentivar a las mismas a tomar un rol activo en la política.

A través de la iniciativa Series de Café de Mujeres en Asenso se promovió la oportunidad de sentarse con los candidatos locales y compartir las preocupaciones de las mujeres y de la equidad de género alrededor del país (National Women's Council of Ireland, Women Rising: Cafe Events, 2014). Las reuniones se basaron en el "Manifiesto Mujeres en Asenso", realizado en conjunto con las organizaciones miembro de la NWCI, en el que se abordaban seis temas: 1) la mujer en la toma de decisiones; 2) la violencia hacia la mujer; 3) servicios públicos de calidad; 4) la salud de mujer y sus derechos reproductivos; 5) independencia económica para la mujer; y, 6) construcción de comunidades equitativas e inclusivas (National Women's Council of Ireland, 2014).

La segunda iniciativa clave se presentó por el Grupo Manifiesto de Mujeres, establecido en 2009 por la Red de Mujeres de Longford, en trabajo conjunto con la NWCI. La intención del Grupo era permear en la política y hacerla más inclusiva para las mujeres, desarrollando las capacidades de las mujeres para incrementar la representatividad en la política y la toma de decisiones a nivel local y nacional.

El Grupo Manifiesto de Mujeres creó un taller nacional enfocado a las mujeres postuladas a puestos de elección popular, en orden de capacitarlas y desarrollar sus capacidades. Asimismo, formó una red nacional de contactos y de apoyo (networking) para candidatas primerizas, que tuvo como resultado la elección de todas las candidatas. Por último, el Grupo Manifiesto de Mujeres generó un informe posterior a las elecciones sobre lo que funcionó para ayudar a las mujeres a ser elegidas y eliminar las barreras a las que se enfrentaron.



Resultados

La campaña para la transformación de la política de la NWCI, a través de sus diferentes organizaciones miembro, tuvo grandes alcances. El mayor de los éxitos recae en las iniciativas del proceso consultivo "Mujeres en Ascenso" y de los talleres nacionales y la creación de redes de contactos y apoyo del Grupo Manifiesto de Mujeres. Esta última práctica logró que el 100 por ciento de las candidatas primerizas fueran electas (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Grassroots campaign empowers women, 2019).

Aunado a lo anterior, las buenas prácticas aquí descritas son transferibles a cualquier país, en específico aquellos con bajos niveles de representación en la política de mujeres. Estas nos muestran cómo implementar estrategias efectivas que permitan, desde las bases, generar cambios en la política local y nacional.

En específico, el resultado del proceso consultivo fue el otorgamiento de voz y visibilidad a un sector relegado de la esfera política, como son las mujeres. Por medio de este proyecto se ganaron espacios y se aseguró el compromiso de numerosos políticos, moldeando la agenda pública e incidiendo efectivamente en política pública.

El Grupo Manifiesto de Mujeres demostró la importancia del desarrollo de capacidades por medio de talleres nacionales para candidatas primerizas, así como la creación de redes, que brindaron el apoyo necesario para obtener un cien por ciento de victorias.



En ese sentido, las lecciones aprendidas de esta campaña son el desafío del sistema político dominado por hombres por medio del desarrollo y fortalecimiento de capacidades; la creación de redes inter e intra generación y de género; la inversión en espacios de intercambio entre candidatos y votantes para lograr compromisos y una efectiva sensibilización de género; así como promover la solidaridad entre las mujeres en la política.

Herramientas para combatir las técnicas de dominación



¿En qué consiste la buena práctica?

Es una herramienta pedagógica singular, en la que a través del juego de roles, películas y ejercicios de “combate”, se enseñan y aplican técnicas para combatir la dominación androcéntrica. Es usada ampliamente en escuelas, partidos políticos y empresas. Dichas técnicas, se encuentran basadas el Manual de Poder de la Federación Nacional Socialdemócrata de Mujeres Suecas (S-kvinnor, por sus siglās en sueco). El Manual ha sido traducido a varios idiomas y demuestra cómo el poder es accesible y puede obtenerse a nivel institucional, pero también en las interacciones diarias y en las relaciones personales.



Descripción

En Suecia la proporción de hombres y mujeres electos en cuerpos de toma de decisión es relativamente equitativo. A pesar de ello, S-kvinnor plantea que el balance numérico de géneros no necesariamente significa que los sexos compartan el poder e influencia de manera equitativa (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Tools to combat domination techniques, 2019).

S-kvinnor señala que existe una cultura sociopolítica androcéntrica, en la que el estereotipo de género de quién es un líder político adecuado y quien debe tomar decisiones, generalmente en el imaginario colectivo es un hombre; siendo que aquellos en el poder, los hombres, consciente o inconscientemente, utilizan una serie de estrategias encaminadas a preservar su poder y privilegio.

Una de esas estrategias es el uso de técnicas de dominio o técnicas maestras de supresión. De acuerdo con S-kvinnor, éstas son definidas como “estrategias de

manipulación y dominio social por medio de las cuales un grupo dominante mantiene su poder y privilegio" (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Tools to combat domination techniques, 2019).

En general, existen cinco técnicas de dominación que los hombres utilizan para mantener su dominio sobre las mujeres:

- 1) **Hacerlas invisibles:** es decir ignorar, interrumpir o apropiarse de sus ideas.
- 2) **Ridiculizar:** ya sea al utilizar el sarcasmo o la burla al arremedar argumentos o criticar la apariencia.
- 3) **Ocultar información:** compartir información solo con el círculo cercano sin informar a todos los involucrados. Por ejemplo, tomar decisiones fuera de juntas, con un pequeño grupo en espacios fuera de la oficina.
- 4) **Enlazamiento doble:** poner a una persona en una situación en donde siempre será menospreciada o castigada sin importar la alternativa que escoja o lo que haga. Por ejemplo, si la persona realiza un trabajo exhaustivo y la otra se queja por el tiempo que demoró en hacerlo o si una persona realiza un trabajo eficiente existen críticas por descuido.
- 5) **Culpar y avergonzar,** culpar a alguien o insinuar que ellos mismos son los culpables de su situación (S-kvinnor, s.f.).

Los ejercicios de las técnicas desarrolladas se encuentran en el Manual de Poder y han sido implementadas en la política, escuelas y organizaciones de la sociedad civil en todo Suecia.

El Manual de Poder brinda a las mujeres consejos prácticos para ejercer poder e influencia al interior de los partidos políticos. Además de brindar consejos y ejercicios sobre cómo combatir cada una de las cinco técnicas maestras de dominación, presentando situaciones a través de películas y videos sobre las cuales cualquier mujer se puede identificar (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Tools to combat domination techniques, 2019).

Un aspecto exitoso es el uso del humor como técnica pedagógica del entendimiento de la situación, en orden de ridiculizarla y generar conciencia en las mujeres y los hombres. Algunos de los consejos más importantes ofrecidos a través del Manual de Poder son:

1. **Aprende las reglas:** Conoce el proceso de toma de decisiones y genera contrapropuestas. Realiza reuniones de preparación antes de las

reuniones importantes y asesórate con mujeres que hayan estado en la política por mucho tiempo, para aprender de su experiencia.

2. **La mitad de todo grupo son mujeres:** Analiza a detalle la estructura de la organización y establecer en dónde se toman las decisiones importantes. Analiza si esos espacios tienen un déficit de mujeres, como generalmente sucede. Si es así, identifica los cargos posibles a acceder y genera una estrategia para que las mujeres mejor preparadas sean elegidas.
3. **Ser voluntario para unirse al Comité Electoral:** hacer de tu interés el pertenecer a los comités electorales, ya que en ellos se toman las decisiones de poder. Asegúrate de que más mujeres sean electas para este comité y, en conjunto con las otras mujeres, elaboren una estrategia acerca de cómo incorporar más mujeres en el Comité. De las posibles candidatas, generen una lista completa de experiencias, lleven la lista a las reuniones de consejo y asegúrense que las mujeres se apoyen.
4. **Lanzamiento de mujeres candidatas:** Realizar una lista de toda la experiencia de las mujeres potenciales a ser candidatas, seleccionar a la que tenga mayores probabilidades de éxito. Haz un lanzamiento adelantado a las reuniones de selección. Presentar a la candidata en un espacio previo de mujeres, mismas que estarán presentes en el comité, con todos los argumentos a favor. Asegurarse, en la medida de lo posible, que las mujeres sean mayoría en la reunión, de ser posible, buscar aliados hombres. Realizar un lanzamiento adelantado de la candidata en medios locales, esto dificultará aún más la reelección de un hombre. Asegúrate que la candidata publique un buen artículo de debate uno o dos días antes de la elección. Asegúrate de que tu candidata sea visible. Escribe a la prensa y habla bien de las candidatas.
5. **Mujeres encabezando las listas:** priorizar listas es bueno, sin embargo, hay que asegurarse que las listas sean encabezadas en la misma medida por mujeres que por hombres. Cuando las listas son encabezadas por hombres, generalmente se produce una troika de dos hombres y una mujer para el presidium en el que se fijará la agenda, se tomarán decisiones, entre otros. Habitualmente solo el primer nombre de la lista es realmente elegido. Si todas las listas son encabezadas por hombres, nunca se obtendrá una distribución justa de los asientos, por mucho que se ordenen las listas. Para lograr lo anterior, se debe proponer una regla a través de la cual existan siempre dos listas, una encabezada por un hombre y otra por una mujer. Además, se debe trabajar en conjunto con la prensa local, lanzando a la candidata puntera en los medios locales, con buenas fotografías y nombres, esto sorprenderá. También debe asegurarse que la candidata se dé a conocer y este en circulación un

largo periodo antes de la elección a través de artículos de debate, cartas a la prensa y declaraciones en medios locales.

6. **Tomar la Presidencia del partido:** Asegúrate que todas las personas de la lista estén en la reunión. Algunas piensan que ser Presidente del Comité toma mucho tiempo o trabajo, para disipar esas dudas, se necesita escoger una mentora, de preferencia una mujer que haya fungido como presidenta. Su trabajo será enseñar, apoyar y motivar a la nueva candidata. También buscar ayuda de mujeres periodistas, ya que ellas conocen la mejor manera de lanzar a la candidata en los medios. La candidata debe ser clara en sus intenciones o planes una vez alcanzada la posición. Para ello, son vitales capacitaciones para hablar en público, escribir buenos artículos y tener presencia en medios de comunicación. Para lo anterior se recomienda: hacer una lista de las candidatas y su currículum, organizar un curso de hablar en público, habilidades de escritura y estrategia en medios, escoger una presidenta mentora y lanzar a la candidata a presidenta de acuerdo a las reglas del juego.
7. **Ganar poder dentro de los partidos:** De nada sirve que los partidos tengan listas de candidatos distribuidos con perspectiva de género si, al final, el candidato siempre es un hombre. Existen, dentro de los partidos, poderes informales, como las relaciones públicas (RP), quienes son responsables de la publicidad, propaganda e información de los partidos. Los RP forjan la imagen de los políticos y partidos y hacen selecciones importantes de los mensajes que serán transmitidos. Es importante que las mujeres se inserten en las RP para cambiar la imagen. (S-kvinnor, s.f.)



Resultados

El Manual de Poder ha servido como guía para obtener poder en partidos políticos y ha sido traducido a varios idiomas, incluyendo español, inglés, francés y serbio; además de haber inspirado a otros y convertirse en una herramienta útil para desarrollar guías similares para alcanzar la equidad de género en diferentes campos (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Tools to combat domination techniques, 2019).

Unas de las razones para su amplia aceptación ha sido su fácil aplicabilidad a diferentes escenarios y grupos de personas, así como las estrategias para combatir las técnicas de dominación pueden ser adaptadas a diferentes contextos (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Tools to combat domination techniques, 2019).

Algunas de los resultados mencionados por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (2019) son:



- Ayudar a las mujeres a obtener poder.
 - Transformar la política al hacerla más participativa y democrática
 - Las mujeres lograr candidaturas.
 - Se ha incrementado la representación femenina en la toma de decisiones y en espacios de toma de decisiones.
- El Manual de Poder es utilizado dentro de los partidos políticos, escuelas, empresas e instituciones de trabajo para combatir la brecha de género. (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, Political tools and advocacy on gender balance - Study on good practices - Women in power and decision-making, 2015)

“Escuela de Incidencia Política para Mujeres Líderes”



¿En qué consiste la buena práctica?

Es un modelo de formación en línea con diversos recursos multimedia y didácticos que incorpora contenidos teóricos y prácticos, así como herramientas para fortalecer el liderazgo de las mujeres en el ámbito cívico-político. Esta escuela integra trabajo de campo y el desarrollo de una agenda y campaña de incidencia en tiempo real, la cual es conducida con asesoría y acompañamiento personalizado.



Descripción

La Escuela de Incidencia Política para Mujeres Líderes tiene como objetivo impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación e incidencia en espacios de toma de decisión en sus comunidades y consolidar la cultura democrática desde una perspectiva de género, derechos humanos y construcción de alianzas (ANCIFEM, 2019).

Anualmente se lanza la convocatoria entre julio y agosto, desarrollando el contenido del curso de agosto a noviembre. Las actividades se llevan a cabo en seis ciudades de México simultáneamente: Durango, Metepec y Nezahualcóyotl en Estado de México, Irapuato, Nuevo León, Puebla y Veracruz.

La Escuela forma parte de las actividades desarrolladas por la Asociación Nacional Cívica Femenina A. C. (ANCIFEM), institución que respalda los proyectos emanados de las escuelas de las distintas entidades. Se pretende, a través de la generación de capital humano formado, incidir en la agenda local de igualdad y no discriminación hacia la mujer, en el marco de los ejes rectores:

- Igualdad de oportunidades.
- Participación cívico-política.
- Vida libre de violencia.
- Construir alianzas para generar sinergia y aumentar el impacto de las acciones emprendidas a través de la optimización de recursos.

El proceso de acompañamiento inicia a través de la convocatoria y pre-registro de alumnas. Posteriormente, se da inicio a las sesiones de estudio con los siguientes componentes:

- **Introducción:** Presentación institucional, conocimiento grupal y toma de acuerdos.
- **Sesiones 1 a la 12:** Desarrollo de contenidos, desde la etapa de formación, diseño de agenda y trabajo de campo.
- **Taller Nacional Hagamos Quorúm:** Presentación y socialización de los distintos proyectos emanados de las escuelas.



Resultados

Los resultados de esta buena práctica no son expresados de manera cuantitativa; sin embargo, hay logros de distintas iniciativas. Por ejemplo, ha propiciado el desarrollo de capacitaciones, como el taller: "El Desafío de Ser Mujer". Éste se realizó en copatrocinio con la Fundación Sertull y diferentes instituciones locales, implementándose en varias ciudades del país; implicó la participación de alrededor de 500 mujeres a nivel subnacional en los estados de: Veracruz, Durango, Distrito Federal y Estado de México.

Otros talleres fueron: "Caminos para la Equidad", "Tengo Derecho a tener una Vida sin Violencia", "Taller de Comunicación Asertiva", "Taller de Emociones", "Taller de Género y Violencia" y el "Taller de Relaciones Constructivas".

Además, el Senado de la República aprobó una iniciativa generada desde la Escuela de Incidencia y la suma de diferentes Organizaciones que se hicieron partícipes de la Alianza para la Igualdad.

La Delegación que representó a la organización en la CSW63² en la sede de la ONU, tuvo como objetivo principal el promover una cultura de balance entre el trabajo y la familia como una condición necesaria para la participación social y política de la mujer, además de reconocer y dignificar el apoyo a la maternidad y paternidad en lo laboral. Asimismo, se busca garantizar la existencia de sistemas de protección que apoyen a la mujer en todas las etapas de su vida.

Con base en lo anterior, la Asociación Nacional Cívica Femenina promovió el voto consciente de la ciudadanía en las elecciones de 2018, en la que se instó a participar de manera informada y responsable, así como alentó a fungir como observadores electorales. Durante el evento que denominaron "Un Día por la Patria", y que se llevó a cabo a nivel subnacional en nueve ciudades del país, se convocó a los electores a informarse sobre las propuestas de los candidatos. A su vez, se incitó a la identificación del tema de género en las propuestas de los

candidatos y sus partidos, en especial sobre la violencia hacia la mujer.

En síntesis, la asociación promueve la incidencia política de las ciudadanas mujeres, así como su liderazgo a través de la capacitación y el acompañamiento constante.



² Sexagésimo tercer período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, llevada a cabo del 11 al 22 de marzo de 2019 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

3.3. Alternativas de solución

Las siguientes propuestas corresponden a los resultados del Diagnóstico y a los requerimientos de la OEM, con respecto a alternativas para incidir en política pública de manera efectiva. La recopilación de buenas prácticas, en adición al estudio detallado de los antecedentes, la normatividad actual, los planes de desarrollo tanto nacional como departamental, los planes de acción, la coordinación realizada por medio de instituciones y dependencias, así como el sistema de información presente, fue forjando cada una de las alternativas aquí presentadas.

Las propuestas de incidencia regional, que parten del Departamento del Valle del Cauca como sujeto de implementación, nos lleva a analizar de manera profunda algunas especificidades. Sobre todo, con relación a lo existente y a los espacios de oportunidad no abordados.

En este sentido, se presenta como punto de partida, la división por ejes de autonomía de la OEM la Ordenanza 317 de 2010, por medio de la cual se presenta la Política Pública para las Mujeres Vallecaucanas.

Tabla 27: División de los ejes de acción de la Ordenanza 317 de 2010 con base en las dimensiones de autonomía de la OEM

Eje	Autonomía personal y familiar	Autonomía económica y financiera	Autonomía de liderazgo y participación pública
Equidad económica			
Equidad Territorio, Tierra, Medio Ambiente y Vivienda			
Equidad en Cultura y Comunicación			
Equidad en Educación			
Equidad en Salud Integral			

Vida Digna Libre de Violencias Contra las Mujeres			
Equidad en Participación Política			
Mujer y Deporte			
Mujeres Privada de la Libertad			

Fuente: Elaboración propia con base en (Ordenanza No. 317 de 2010, 2010)

De lo anterior que se observe una distribución cargada hacia la autonomía personal y familiar, en concordancia con el Reporte de Prácticas realizado por la OEM. Asimismo, a consecuencia de lo estipulado a lo largo de todo el Diagnóstico, es decir, la visión de la mujer como sujeto pasivo de las políticas públicas y atendido desde su rol tradicional de género, es decir, desde su rol doméstico-reproductivo.

Aunado al análisis profundo de la Ordenanza 317, Política Pública para las Mujeres Vallecaucanas, se presentan los proyectos del Plan de Acción Indicativo de 2019 de la Secretaría de la Mujer:

1. Apoyo a la promoción de espacios de inclusión social para las mujeres del Valle del Cauca (PI07100116)
2. Apoyo al empoderamiento económico de la mujer rural del Valle del Cauca, Valle del Cauca, occidente. (PI07100095)
3. Divulgación de los derechos de las mujeres, Valle del Cauca. (PI07100397)
4. Apoyo en la puesta en marcha de hogares de acogida en los Municipios de Buenaventura y Jamundí, Valle del Cauca. (PI07100627)
5. Formación para el desarrollo y la participación de las mujeres indígenas del Valle del Cauca, Occidente. (PI07100092)
6. Apoyo al empoderamiento económico de LGBTI y mujer, Valle del Cauca Occidente. (PI07100086)
7. Desarrollo de condiciones propicias para la participación de las mujeres en escenarios de paz, Valle del Cauca. (PI07100102)
8. Apoyo a la política pública para la equidad de género "exaltación de la Mujer Vallecaucana", Valle del Cauca, occidente.
9. Apoyo a la promoción de espacios participativos para la inclusión social de las Mujeres del Valle del Cauca.
10. Apoyo a la promoción y seguimiento a la Ruta de atención de violencia contra la Mujer en el departamento del Valle del Cauca. (PI100799) (Secretaría de la Mujer Equidad de Género y Diversidad Sexual, Plan de Acción 2019, 2019)

Con base en la información anterior, observamos que la distribución de los Ejes de la Política Pública para las Mujeres Vallecaucanas, así como los proyectos establecidos en el Plan de Acción Indicativo de la Secretaría de la Mujer del Valle del Cauca se concentra mayoritariamente en la atención de la dimensión de autonomía personal y familiar de las mujeres vallecaucanas, reafirmando el rol tradicional de género de las mujeres.

Asimismo, se identifican en el Plan Indicativo programas y acciones encaminadas a la atención de las necesidades económicas de las mujeres, como la posibilidad de obtención de créditos, promoción del emprendedurismo, entre otros. Esta situación no es replicada de manera específica en el caso de la dimensión de liderazgo y participación público.

Los proyectos y programas ofrecidos, se encuentran dentro de los márgenes tradicionales y no ofrecen un verdadero desarrollo de las capacidades de las mujeres para acceder a posiciones de toma de decisiones, aumentar e incentivar su interés en la participación política y, en general, salir de la ciudadanía de segunda clase en la que se encuentran inmersas, así como romper el “techo de cemento” autoimpuesto.

Derivado de lo anterior, las alternativas aquí propuestas se enfocan en la dimensión de liderazgo y participación pública como un espacio de oportunidad a través del cual incidir efectivamente en política pública y generar ventajas comparativas que distingan al OEM, de las demás organizaciones que se encuentran en la lucha por lograr la equidad de género, y lo posicionen como un referente en la materia a nivel regional y nacional.

A partir del 31 de mayo de 2000, Colombia cuenta con una Ley de Cuotas. Este mecanismo es uno de los más utilizados mundialmente para enfrentar las resistencias culturales e impulsar a las mujeres a obtener la equidad de género en espacios de toma de decisiones.

Esta Ley de Cuotas y su ejecución se encuentra asociada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El numeral cinco de los ODS se enfoca en la Igualdad de Género. En Colombia, el indicador nacional para medir el grado de avance en el ODS cinco es el porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado colombiano. La línea base (2015) es de 43.5 por ciento. La meta nacional a 2018 es de 44.5 por ciento, mientras que la meta a 2030 es lograr el 50 por ciento de representativa femenina en la política (CONPES, Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia, 2018).

En cuanto a las metas asociadas a la movilización nacional de recursos, tenemos que se retoma la meta 5c de los ODS correspondiente a “Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de

género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas en todos los niveles" (CONPES, Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia, 2018).

El escaso posicionamiento que poseen las mujeres actualmente en la esfera política, es evidencia de la carencia de mecanismos y estrategias conjuntos que lleven a que la "norma de papel", se convierta en una realidad. Como establece Peláez Mejía:

Es notoria, la falta de continuidad en las acciones de capacitación, formación y acompañamiento institucional para fortalecer los procesos organizativos, lo cual tiene que ver básicamente con cambios de gobierno, que a su vez, implican cambios en la concepción y orientación de los enfoques sobre el logro de integración de las mujeres a los procesos de desarrollo y participación política, así como una débil apropiación institucional de las políticas públicas dirigidas al logro de la equidad entre hombres y mujeres (Peláez Mejía, 2001).



Lo anterior resume la carencia de programas longitudinales (largo plazo) y transversales en los cuales se institucionalicen los procesos de participación política de la mujer. Desde el OEM se puede incidir en política pública a través de esta dimensión al fortalecer las acciones encaminadas al empoderamiento y desarrollo de capacidades de las mujeres. A continuación, se presentan las tres propuestas de

incidencia en política pública:

1. "Charlemos juntos con un tinto"
2. "Mujeres, ¿cómo vamos?"
3. "Mujer OEMpoderada".

“Charlemos juntos con un tinto”



¿En qué consiste la alternativa?

Es un espacio de diálogo entre los candidatos a alcaldías y gubernatura del Valle del Cauca, en donde las mujeres expresan sus necesidades de representación. El objetivo es impulsar la generación de acuerdos que coadyuven a disminuir la brecha de género y transformen la sociedad en una más justa y equitativa hacia la mujer.

La organización de las reuniones correrá a cargo de la OEM, quién en un ejercicio democrático, convocará a candidatos y mujeres votantes del municipio a un diálogo abierto de dos vías. La primera vía será la escucha de la plataforma del candidato por parte de las votantes; y, la segunda vía, la escucha, por parte del candidato, de las necesidades y preocupaciones de la mujer.

El objetivo de las reuniones es impulsar la generación de compromisos y acuerdos por parte del candidato, en orden de incidir en política pública desde los procesos consultivos, con base en las necesidades de las mujeres.

Los resultados de la reunión serán documentados y plasmados por la OEM en un documento de posición, con lenguaje ciudadano, encaminado a difundir en los medios locales los acuerdos y compromisos alcanzados. Lo anterior, brindará legitimidad y visibilidad a la lucha por la cerrar la brecha de género e incidir positivamente en política pública.

En este sentido, la convocatoria a medios de comunicación es esencial. Lograr una cobertura mediática adecuada por medio de la alianza con reporteros locales, de preferencia mujeres, es un asunto clave para asegurar el éxito del proyecto, de acuerdo con la experiencia recopilada de las buenas prácticas.

La información resultante de las reuniones son temas que la OEM puede impulsar y que elevarán la presencia del Observatorio y coadyuvarán a su posicionamiento como una institución con incidencia en política pública.

Asimismo, las reuniones fortalecerán la producción de información, por medio de una breve encuesta aplicada a las mujeres en la etapa de pre-registro del evento. Cabe mencionar, que el cupo estará restringido con base en las capacidades de financiamiento de la OEM.



Impacto esperado

El espacio propuesto es el escenario ideal para que los candidatos presenten sus propuestas, para que las mujeres sean escuchadas, para que se generen e impulsen compromisos con perspectiva de género y para que la OEM se coloque a la vanguardia en incidencia en política pública.

Los procesos consultivos han demostrado ser instrumentos esenciales en la construcción de políticas públicas más eficaces, que conducen la mayoría de las veces a ejercicios de acupuntura, derivados de la recopilación de experiencias de viva voz de la población que día con día sufre las consecuencias de los problemas públicos.

Los procesos de campaña son, además, espacios coyunturales estratégicos, que ofrecen una disposición más notoria al diálogo, tanto de parte de los candidatos, como de parte de los votantes. Por esta razón, impulsar a las mujeres a que tomen un papel más activo en el ejercicio de su ciudadanía, es decisivo para lograr su posterior representación en espacios de toma de decisiones.

Con base en los resultados obtenidos de la Encuesta "Medición de Autonomía de las Mujeres" realizada por la OEM, se identificó que cinco de cada diez encuestadas no participa de ninguna manera en la política, mientras que el 16.9 por ciento considera que con votar es suficiente.

Estos indicadores implican un bajo nivel de involucramiento de las mujeres en cuestiones públicas y en el ejercicio de su ciudadanía. Entre las razones para abstenerse de participar se encuentran que cuatro de cada diez no participan porque no les interesa, mientras que dos de cada diez considera que no tiene los conocimientos o experiencia. Asimismo, un 2.4 por ciento de mujeres cree que los hombres tienen más competencia o experiencia que las mujeres en estos cargos.

Con la propuesta, la OEM impulsaría a las mujeres a ser sujetos activos en el ejercicio de su ciudadanía, con impactos en el municipio y el departamento al lograr acuerdos y compromisos. La construcción de sociedades más justas reclama la participación de las mujeres, ya que la transición hacia la efectiva implementación de la equidad de género no puede entenderse sin la mitad de la población.

Así, se sumarán esfuerzos desde el OEM para el derrumbamiento de los llamados “techos de cemento”, que son aquellos que se autoimponen las mujeres por sus miedos y prejuicios, respecto a su propia capacidad o empoderamiento (ONU Mujeres, Glosario de Igualdad de Género, 2017). Esto en concordancia con lo expresado por la CEPAL, en su estudio sobre representación femenina en América Latina, sobre el temor y desconfianza que manifiestan las mujeres en el ejercicio del poder, tanto por desconocimiento como por la relación estereotipada del poder con la fuerza, el autoritarismo y la imposición (Barreiro, López, Soto, & Soto, 2004).

De esta manera, las ciudadanas podrán ejercer un voto informado y con base en las expectativas que el diálogo les haya permitido construir. Este involucramiento coadyuvará a la formación de nuevos roles y prototipos de mujeres, distintos a los tradicionales de poco o nulo interés en la política.



Este proyecto, a la par, podrá influir positivamente en la estructura de los partidos políticos, la cual usualmente se desenvuelve bajo una estructura rígida y androcéntrica, descartando el acceso restringido de las mujeres a los espacios de diálogo y logrando la consecuente visibilidad de las mujeres y la lucha por la equidad de género.

“Mujeres, ¿cómo vamos?”



¿En qué consiste la alternativa?

La alternativa estriba en el desarrollo y aplicación de una auditoría de género a la arquitectura institucional de Colombia. Lo anterior, con el objetivo de reconocer los avances y retos de los esfuerzos que han sido implementados con motivo de cerrar la brecha de género en el país, en todas las dimensiones de autonomía de la mujer.

Como expresa el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no se debe confundir el término auditoría con una revisión o verificación de procesos, sino más bien debe entenderse como una observación objetiva de los hechos y datos (Centro Internacional de Formación de la OIT, s.f.).

Una auditoría de género es un sistema de reforzamiento a las actividades gubernamentales, con el fin de garantizar la existencia de la perspectiva de género y detectar los aciertos y las deficiencias en la promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres (OIT, s/f). Mediante estas auditorías se busca (OIT, 2008):

- Analizar si las prácticas internas y los sistemas de apoyo vinculados con la transversalización de la perspectiva de género son eficaces, se refuerzan entre sí y se están utilizando.
- Realizar un seguimiento y evaluar el avance en materia de incorporación de la perspectiva de género.
- Definir una línea base.
- Detectar disparidades y problemas graves.
- Recomendar formas de resolver los problemas que se detecten y proponer estrategias de solución nuevas y eficaces.
- Recuperar las buenas prácticas orientadas a lograr la equidad de género.

El trabajo del OEM será esencial en la planeación de estas auditorías, pues habrá de conformarse equipos de trabajo interdisciplinarios, así como priorizar las áreas que se auditarán. El esfuerzo realizado será provechoso al rendir un informe completo de los hallazgos detectados, además de proponer un plan de acción para resolver las áreas de oportunidad.

Recopilar las buenas prácticas observadas será esencial para promover su replicación o adaptación en los contextos específicos. De ello, puede construirse un acervo o manual que pueda brindarse a las instancias y dependencias interesadas en sumarse al esfuerzo.

Se propone implementar la auditoría de género de manera gradual, a través de una serie de etapas. La primera etapa constituirá una prueba piloto de la auditoría, en la que se evaluará la pertinencia y efectividad de la metodología, el enfoque y la construcción de indicadores. En esta etapa, se sugiere que la auditoría se realice a nivel municipal, de preferencia en alguno de los municipios trabajados en la Encuesta “Medición de Autonomía de la Mujer”, debido a la formación de redes, el conocimiento del municipio y la situación de equidad de género en el mismo. Se plantea que el ejercicio sea un análisis del actuar de una institución o dependencia que lleve a retroalimentar el diseño de la metodología, enfoque y construcción de indicadores.

Una vez construida sólidamente la metodología, enfoque, variables e indicadores, la segunda etapa constituiría la ejecución de la auditoría de género en el municipio de elección, con base en los ajustes clave obtenidos de la prueba piloto. La tercera etapa implicaría la aplicación de la auditoría a nivel regional o departamental y, por último, una cuarta etapa de la auditoría se desarrollaría a nivel nacional.

Con lo anterior, el OEM sería capaz de ofrecer una especie de “series de auditoría”, a modo de los documentos de “series” que posee la CEPAL, por medio de los cuales se posicionaría como un actor crítico y propositivo en materia de incidencia en política pública. Al mismo tiempo, la producción de información llevaría al OEM a colocarse a la vanguardia y, con base en los resultados, generar propuestas serias vinculadas a evidencia. Lo expuesto sería complementado con las encuestadas de “Medición de Autonomía de la Mujer” realizadas en los municipios de manera regional, logrando un alcance con miras a lo nacional.



Impacto esperado

Numerosos esfuerzos han sido implementados en materia de equidad de género en Colombia, tanto a nivel nacional como a nivel subnacional, ya sea por medio

de la promulgación de legislación o a través de la creación de instancias y dependencias se ha perseguido la modificación de las condiciones actuales.

No obstante, como ha reflejado el Diagnóstico realizado, los resultados no han sido los esperados y poco han cambiado las condiciones de vida de las mujeres. En este sentido, cabe resaltar la noción de “leyes de papel” y las afirmaciones de las organizaciones internacionales acerca de la necesidad de implementar cambios que superen la promulgación de leyes o la creación de instituciones, sobre todo en países con una alta y marcada desigualdad.

En este sentido, la incidencia en política pública del OEM sería clave. El posicionamiento, a través de propuestas innovadoras, como la auditoría de género, le otorgarían una ventaja comparativa con referencia a otras organizaciones de lucha para la consecución de la equidad de género; así como a la cabeza de la producción de datos en el municipio, en la región y en el país.

Por medio de la auditoría de género el OEM podría impulsar cambios institucionales, que se constituyan en leyes, proyectos de inversión o programas sociales. Como establece el Centro Internacional de Formación de la OIT, la auditoría de género es:

“[...] es una herramienta para la introducción y la gestión de cambios institucionales. Plantea un proceso de transformación que proporciona conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitud y comportamientos” (Centro Internacional de Formación de la OIT, s.f.).

El impacto esperado es la claridad para la implementación del enfoque de género a través de todo el ciclo de vida de políticas públicas, lo cual se sustenta en una transversalización consolidada. Es importante trascender la visión de la autoría de género como un aporte integrado al proceder gubernamental por parte del OEM.

Asimismo, el OEM tendrá la posibilidad de incidir en la definición e inclusión de indicadores que monitoreen la transversalización del enfoque de género. En suma, este proyecto permitirá obtener una radiografía de la equidad de género, establecer una línea base, detectar áreas de oportunidad y realizar propuestas de mejora, con base en evidencia, que permitan incidir en todo el ciclo de vida de las políticas públicas.

“Mujer OEMpoderada”



¿En qué consiste la alternativa?

Mujeres OEMpoderadas es un programa de desarrollo de capacidades que se forja alrededor de dos objetivos centrales: 1) impulsar a mujeres jóvenes a ejercer su ciudadanía y ser representantes activas en la lucha por la equidad de género; y 2) desarrollar sus capacidades y generar redes.

Tres son las palabras clave de Mujeres OEMpoderadas: capacitación, acompañamiento y formación de redes. El Programa contempla tutorías de mujeres jóvenes con personajes representativos en la política, las ONG y las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), cursos de capacitación y visitas a sitios de interés, utilizando herramientas lúdicas y disruptivas en un intento de romper con los estereotipos, y permear en las jóvenes un nuevo concepto de lo femenino como empoderado, fuerte y capaz.

El Programa de capacitación y acompañamiento se enfoca en mujeres jóvenes, con o sin experiencia, que deseen involucrarse en actividades públicas, tanto políticas como de la sociedad civil, para motivar e impulsar su crecimiento, desarrollar sus capacidades y establecer una red de networking.

Se recomienda establecer dos programas diferenciados: uno de tutoría y acompañamiento y otro enfocado a generar una red de networking, pues de esta manera se abarcará el proceso de inserción en la política de manera continua.

El programa de tutoría emparejará a una mentora con una participante por un periodo de seis meses, designados con base en el área de interés de la participante. Los cursos de capacitación complementarios es sugerido que sean de ciclo corto, alrededor de cuatro a cinco sesiones distribuidas durante el programa de tutoría. Asimismo, es sugerido complementar con actividades como

visitas de observación por parte de todas las participantes a reuniones o situaciones de trabajo de las mentoras, en la que la participante emparejada puede brindar el recorrido. Por último, es necesaria la conformación de un grupo heterogéneo de participantes, de manera que las visiones se retroalimenten desde el contexto particular de las participantes y se incremente el alcance en cuanto a la diversidad de ideas y proyectos.

Por otro lado, la red de networking podrá fungir como fase de consolidación al proceso de capacitación y acompañamiento. Se ampliarán las oportunidades para acceder a redes y apoyos para la movilización de fondos y construcción de una infraestructura de apoyo. Además, este grupo podría converger en nuevos proyectos y mejoras a lo puesto en marcha.



Impacto esperado

La democracia requiere la participación de las mujeres en igualdad de condiciones, pues ello contribuirá a un ambiente de legitimidad y representatividad.

A través del acompañamiento, se pretende establecer una base de equidad que les permita a las mujeres las mismas oportunidades de ocupar puestos políticos y participar en las decisiones que se toman. El acompañamiento también permitirá que los intereses de la ciudadanía estén representados a través de las mujeres incidentes en política.

La incidencia de la mujer en la política traerá consigo efectos multiplicadores positivos, pues, aunque no se puede garantizar representatividad por el simple hecho de elegir mujeres, el proceso de formación implicará una sensibilización hacia los intereses de la ciudadanía de manera inclusiva y justa. Asimismo, las mujeres que salgan de este programa estarán capacitadas para moverse dentro de las esferas públicas y acudir a las áreas adecuadas, mediante participación cualitativa.

A su vez, “la participación paritaria de las mujeres (como votantes, como candidatas y como representantes electas) conduce a mayores perspectivas de desarrollo, de democracia efectiva y de buen gobierno” (ONU Mujeres, Guía estratégica. Empoderamiento político de las Mujeres: Marco para una acción estratégica América Latina y Caribe (2014-2017), 2014, pág. 3). La presencia y participación de mujeres en el proceso de identificación, planificación y ejecución de las políticas públicas, incide en la incorporación de temas que tradicionalmente han sido olvidados, como la salud sexual reproductiva, legislación contra la violencia de género, empoderamiento económico de las mujeres, seguridad, educación, entre otros, que, a pesar de ser generales, no siempre son tratados de forma inclusiva.



Por otro lado, la incorporación de las mujeres en la política aportará ideas nuevas o complementarias, principalmente ampliando o modificando los marcos de actuación tradicionales. Representa “[...] una decisión inteligente que las decisiones políticas puedan fundamentarse a partir de toda la diversidad de capacidades” (ONU Mujeres, Guía estratégica. Empoderamiento político de

las Mujeres: Marco para una acción estratégica América Latina y Caribe (2014-2017), 2014, pág. 4). Asimismo, estas líderes serán modelos de referencia para las generaciones siguientes y se expandirá el círculo de incidencia.



Conclusiones



4. Conclusiones

La desigualdad de género es un problema social que impide que las mujeres del Valle del Cauca ejerzan su autonomía personal y familiar, económica y financiera, y de liderazgo y participación pública. Por tanto, es esencial buscar una solución a esta problemática, con el fin de garantizar una sociedad equitativa y democrática, que permita el desarrollo integral de sus habitantes por igual.

La participación de la mujer requiere que se establezca un piso de igualdad de oportunidades, es relevante “el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluida la participación en los procesos de toma de decisión y el acceso al poder, son fundamentales para alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz”³.

En este sentido, la igualdad de género es un derecho humano fundamental, que, a pesar de conceptualizarse como un aspecto del rubro social, también trastoca directamente el ámbito económico y productivo de un país; y el liderazgo y la participación pública de las mujeres. Así, no se puede abordar de forma desagregada el tema, sino considerándolo un concepto de amplio alcance.

Hasta ahora, “la separación entre lo económico y lo social ha tenido consecuencias desastrosas para las mujeres en el ámbito político, en donde los problemas de las mujeres solían ser relegados a las políticas sociales con escasos recursos y de poca prioridad” (Ameratunga Kring & Kavar, 2011, pág. 3). Por esta razón, debe promoverse la emisión de políticas públicas que integren al menos estas dos esferas.

Con base en el análisis realizado, se identificó que de manera generalizada se ha atendido el tema de la equidad de género, aunque esto no se ha traducido en cambios trascendentales en la situación de vida de las mujeres. Es imprescindible pasar de los cambios en las normativas a proyectos focalizados, que posibiliten la inserción de la mujer en todas las esferas de la vida.

Lo anterior implica tomar a las mujeres como agentes activos, y no sólo como receptoras de apoyos asistenciales. Las féminas requieren apoyo en el desarrollo de sus capacidades, pues con ello tendrán las herramientas necesarias para su propio bienestar y el de sus familias, lo cual redunda automáticamente en el país.

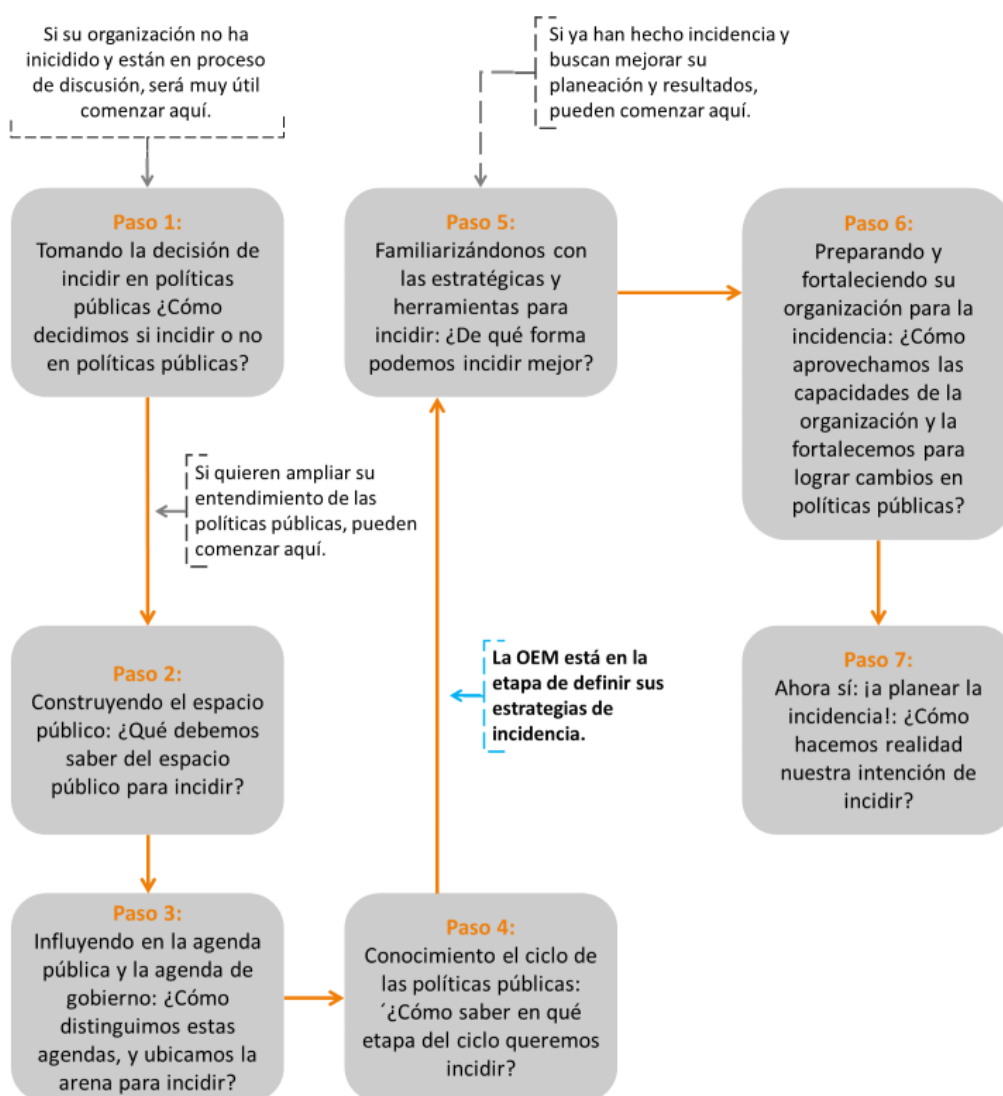
Por tanto, las iniciativas planteadas se enfocan al establecimiento de una plataforma que incluya a las mujeres y donde ellas puedan proponer y defender sus intereses. En suma, la equidad de género es un fin y un medio; aunque el objetivo que se pretende alcanzar es la obtención de autonomía por parte de la mujer, es a través de este objetivo que se podrá incentivar el desarrollo social, económico y cultural del país.

³ Declaración de Pekín, 1995.

El presente diagnóstico aporta a que la OEM pueda cumplir con su papel de incidencia en políticas públicas, sin embargo, era necesario primero contar con conocimiento del ciclo de políticas públicas y definir correctamente las herramientas y estrategias, construir capacidades y contar con recursos para diseñar e implementar sus planes de incidencia.

En este sentido, el primer paso debía ser un correcto análisis del problema público. Además de dicho análisis, es necesario que la OEM tenga claros sus alcances y los mecanismos disponibles para poder ejercer su influencia y papel frente a la labor del Estado y, particularmente, en la formulación de políticas públicas.

Figura 2: Proceso para la generación de un plan de incidencia en políticas públicas.



Fuente: (Tapia Álvarez, Campillo Carrete, Cruickshank Soria, & Morales Sotomayor, 2010, pág. 4)

De acuerdo con el Manual de Incidencia de Políticas Pública (Tapia Álvarez, Campillo Carrete, Cruickshank Soria, & Morales Sotomayor, 2010), existen ciertos pasos que una organización debe llevar a cabo para poder incidir en políticas públicas. Específicamente, la OEM ha avanzado en esta labor con documentos de planeación que le han permitido conocer y definir algunos aspectos necesarios para alcanzar una estrategia de incidencia puntual.

Según el siguiente diagrama, la OEM ha tomado la decisión de incidir en política pública (Paso 1), tiene claro el espacio público en el que desea tener un efecto que es la autonomía de las mujeres (Paso 2). El presente diagnóstico aporta a avanzar en los pasos 2, 3 y 4, así como información adicional sobre políticas públicas exitosas (buenas prácticas) que contribuye a la construcción y definición de estrategias y herramientas para la incidencia que es el paso 5 del diagrama.

Para dar el siguiente paso: Familiarizarse con las estrategia y herramientas para incidir, es necesario conocer las actividades que regularmente desempeñan las OSC (Najam, 1999):

- I) **Supervisión:** monitoreo de las acciones, apoyos y recursos comprometidos ejecutado por el sector público;
- II) **Defensa:** presión directa para que las alternativas de su interés se cumplan e implementen;
- III) **Innovación:** desarrollo e identificación de nuevas formas de diseño e implementación de políticas públicas e acciones públicas;
- IV) **Prestación de servicios:** intervención directa para satisfacer una necesidad de servicios, especialmente a grupos marginados y vulnerables, y
- V) **Construcción de capacidades:** apoyo a comunidades atendidas o a otras OSC.

En los procesos de incidencia en política pública es básico definir una ruta y un plan para alcanzar el resultado: definir con precisión el problema sobre el cuál se quiere incidir, determinar si se quiere crear o mejorar la política pública, fijar el objetivo de incidencia y definir un mensaje claro.

Precisamente porque la incidencia en política pública debe estar basada en el ciclo de vida de las políticas pública, se reafirma la importancia de elaborar un plan de incidencia, revisarlo, y ajustar permanentemente la estrategia conforme al contexto político, económico y social.

Otro elemento importante es precisar cuál resultado del proceso de incidencia satisface a la organización promotora o hasta dónde quiere ir. Toda política pública busca transformar una problemática o una realidad, y este también es el objetivo último de un proceso de incidencia en política pública.

Las estrategias de incidencia en política, generalmente, están dirigidas a: crear políticas, cuando se necesitan o cuando éstas no existen; cambiar políticas

adversas o ineficaces; y/o asegurar que buenas políticas se implementen. (Weyrauch & Echt, 2012)

Las acciones de incidencia pueden estar enfocadas en una o varias fases del ciclo de vida de las políticas públicas, ya sea en la:

1. Creación de la agenda política (gestación),
2. Formulación y promulgación de la política pública (diseño),
3. Despliegue o implementación (implementación), y
4. Seguimiento, control y evaluación de la política pública (evaluación y monitoreo)

Estas fases no son lineales. Se puede incidir simultáneamente en una o más etapas del ciclo de vida, ya que algunas veces éstas se sobreponen. La desigualdad de género es un tema amplio que puede ser abordado desde distintos ángulos y aristas y desde cualquiera de las fases del ciclo.

Con esta intención, las alternativas que se proponen en el presente diagnóstico fueron concebidas para que impacten a través de la generación de información, de acuerdos con actores públicos como alcaldes o candidatos a cargos públicos que les permita incluir en la agenda política compromisos de acciones concretas a favor de la autonomía integral de las mujeres.

Es por ello, que el siguiente paso para la OEM es definir cuáles son las estrategias concretas y más adecuadas para incrementar el apoyo de estos actores. Una estrategia general servirá, por un lado, como plataforma para decidir qué actividades y acciones realizar y, por el otro, para formular el plan de incidencia en el mediano y largo plazo, que es el último paso. Una estrategia es un conjunto de actividades dirigidas al logro de un objetivo concreto (McKinley & Baltazar, Manual para la Facilitación de Procesos de Incidencia Política, 2005). Abarca decisiones clave sobre los siguientes aspectos:

- Los espacios y etapas específicas del ciclo de vida para participar e incidir en política pública.
- Las fortalezas y debilidades (Análisis FODA) de la organización.
- Las oportunidades y amenazas (Análisis FODA) del contexto sociopolítico, económico, etc.
- Los actores relevantes, sus intereses y motivaciones, en función de lo identificado en el Mapeo de Actores.
- Priorizar la interacción con los formuladores de políticas públicas o el involucramiento de un público más amplio.
- Los recursos disponibles y su asignación (Weyrauch & Echt, 2012).

Para seleccionar y diseñar la mejor estrategia, los tomadores de decisión en la organización deben tomar en consideración la información generada en las

etapas anteriores y el mapeo de actores, sus interés y necesidades, recursos y su nivel de influencia.

La principal estrategia para la que se utiliza un plan de incidencia es para fines de comunicación con grupos de interés y decisores de la política o la agenda públicas que se busca influenciar. Sin embargo, un plan de incidencia puede realizarse con distintos propósitos. A continuación, se muestran los tipos de estrategias utilizadas con mayor frecuencia en un plan de incidencia (Mora Portugal):

- **Estrategia de comunicación:** Pretenden difundir las acciones y avances del proyecto de valor público o lo que realiza la organización por lo que es necesario trabajar con los medios de comunicación masiva, medios digitales. También implica mecanismos y canales de comunicación interna. El contacto con los medios de comunicación masiva facilita la tarea de presionar, persuadir o influir sobre la decisión de los responsables de formular e implementar una política pública y, al mismo tiempo, de modificar la opinión pública a favor o en contra de la labor de gobierno.
- **Estrategia de organización:** Busca contribuir a la coordinación dentro de la organización, ya que habilita oportunidades para asegurar la consistencia y coherencia en las acciones y responsabilidades de los actores involucrados. Principalmente, esta estrategia se utiliza cuando un proyecto es operado o diseñado entre más de una organización o se hace en conjunto con la sociedad civil y actores gubernamentales y los organizadores operan a través de comités o deben financiar comisiones, fortalecer la estructura y capacidad organizativa del grupo que está trabajando en el proceso de incidencia.
- **Estrategias de movilización:** Consiste en convocar a grupos y ciudadanos para participar o manifestarse públicamente a favor de un propósito común. Esta estrategia está dirigida sobre todo a reclutar, capacitar, inspirar y trabajar con ciudadanos voluntarios que quieran apoyar la causa. En cantidades importantes, estos voluntarios se pueden convertir en una fuerza política y base social más amplia para la incidencia en políticas, contactando a los medios de comunicación, a funcionarios y a políticos para expandir el mensaje o como medio de presión para llevar a cabo reformas políticas y sociales.
- **Estrategia de influencia o cabildeo:** Se utiliza para presionar a decisores claves como legisladores o funcionarios y sus ámbitos de competencia. La herramienta principal de una estrategia de cabildeo es la información, puesto que necesariamente deben aportarse datos y argumentos inherentes al asunto en el cual se busca incidir.



Bibliografía



Bibliografía

- Alta Consejería Presidencia para la Equidad de la Mujer. (2019). *Informe de gestión 2018*. Recuperado el 20 de julio de 2019, de <http://www.equidadmujer.gov.co/consejeria/Documents/gestion/CPEM-2018-informe-gestion.pdf>
- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (septiembre de 2012). *Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres*. Recuperado el 30 de junio de 2019, de <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>
- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (28 de noviembre de 2014). *Antecedentes institucionales*. Recuperado el 2 de julio de 2019, de Acerca de la Consejería: <http://www.equidadmujer.gov.co/consejeria/Paginas/antecedentes-institucionales.aspx>
- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (1 de diciembre de 2014). *Observatorio de Asuntos de Género*. Recuperado el 7 de julio de 2019, de Ejes Temáticos: <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/observatorio-asuntos-genero.aspx>
- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (diciembre de 2012). *Indicadores de género en Colombia*. Recuperado el 17 de julio de 2019, de Boletín No. 15: <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/oag-boletin-15.pdf>
- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (26 de diciembre de 2018). *Indicadores del Observatorio de Asuntos de Género: balance, retos y desafíos hacia el futuro*. Recuperado el 30 de junio de 2019, de Informe Final diciembre 26 de 2018: <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/indicadores-OAG.pdf>
- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (24 de julio de 2018). *Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias*. Recuperado el 3 de julio de 2019, de Ejes temáticos: <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx>
- Ameratunga Kring, S., & Kwar, M. (2011). *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

- ANCIFEM. (2019). *Asociación Nacional Cívica Femenina A.C.* Obtenido de <https://www.ancifem.org/escuela.html>
- Ávila Moreno, D. M. (2018). Artículo 5: Indicadores de autonomía de las mujeres en Colombia: aproximaciones para la construcción de un índice compuesto. *Investigas 2018*, 121-157. Recuperado el 8 de julio de 2019, de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/INVESTIGAS_innova_estadisticas_genero.pdf
- Barreiro, L., López, O., Soto, C., & Soto, L. (2004). Sistemas electorales y representación femenina en América Latina. *Serie Mujer y Desarrollo* (54).
- Castro, C. (4 de mayo de 2019). Mujer, madre y trabajadora: cuidado con la carga mental. *El Independiente*.
- Centro Internacional de Formación de la OIT. (s.f.). *Auditorías participativas de género de la OIT*. Recuperado el 21 de julio de 2019, de <https://www.itcilo.org/es/areas-de-especializacion/genero-igualdad-y-diversidad/auditorias-participativas-de-genero-de-la-oit/#1>
- CEPAL. (enero de 2004). *Entender la pobreza desde la perspectiva de género*. Recuperado el 28 de junio de 2019, de *Serie Mujer y Desarrollo*: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5918/1/S0400008_es.pdf
- CEPAL. (29 de mayo de 2009). *Diagnóstico, Árbol del Problema y Árbol de Objetivos*. Recuperado el 14 de julio de 2019, de *Formación de Capacitadores en Metodología de Marco Lógico*: https://www.cepal.org/ilpes/noticias/noticias/9/33159/Arboles_Diagnostico.pdf
- CEPAL. (16 de julio de 2010). *¿Qué Estado para qué igualdad?* Recuperado el 5 de julio de 2019, de *Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/16656/S1000327_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CEPAL. (mayo de 2010). *Evaluación de Gestión, Resultados e Impactos de Programas Públicos*. Obtenido de *Planificación estratégica y políticas públicas*: https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/43323/Presentation_Evaluacion_Programas.pdf
- CEPAL. (octubre de 2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres*. Recuperado el 5 de julio de 2019, de *Libros de la CEPAL* No. 130: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372_es.pdf

- CEPAL. (28 de octubre de 2016). *Estrategia de Montevideo para la implementación de la agenda regional de género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030*. Recuperado el 16 de julio de 2019, de Working paper: <https://www.cepal.org/es/documentos/estrategia-montevideo-la-implementacion-la-agenda-regional-genero-marco-desarrollo>
- CEPAL. (2017). *Género en el Sistema Financiero*. Chile: SBIF. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/inclusion_financiera_para_las_mujeres.pdf
- CEPAL. (2019). *Juventud e Inclusión social*. Santiago de Chile: Observatorio de juventud para América Latina y el Caribe.
- CEPAL. (s.f.). *Para qué sirven los indicadores de desempeño*. Recuperado el 7 de julio de 2019, de https://www.cepal.org/ilpes/noticias/noticias/6/30336/Para_que_sirven_los_Indicadores.pdf
- CEPAL. (s.f.). *Perfil estadístico del país: Colombia*. Recuperado el 20 de junio de 2019, de Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: <https://oig.cepal.org/es/paises/9/profile>
- CEPAL. (s.f.). *Perfil Estadístico de Colombia*. Recuperado el 9 de julio de 2019, de Observatorio de Igualdad de Género: <https://oig.cepal.org/es/paises/9/profile>
- Chávez, N., & Ríos, H. (2011). Factores que determinan la discriminación ocupacional por género en Colombia.
- Chávez, N., & Ríos, H. (2014). Discriminación Salarial Por Género "Efecto Techo De Cristal". Caso: Siete Áreas Metropolitanas De Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45.
- CIA. (10 de julio de 2019). *South America: Colombia*. Recuperado el 20 de julio de 2019, de Country Profile: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/co.html>
- CONEVAL. (2013). *Guía para la Elaboración de la Matriz de Indicadores para Resultados*. México, D.F.: CONEVAL.
- CONPES. (12 de marzo de 2013). *Equidad de género para las mujeres*. Recuperado el 2 de julio de 2019, de Documento 161: <http://bdigital.unal.edu.co/54571/1/documentoconpes161.pdf>
- CONPES. (15 de marzo de 2018). *Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia*. Recuperado el 20 de julio de 2019, de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3918.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1999). *Exclusión social*. Recuperado el 30 de junio de 2019, de Tesauro: <http://www.corteidh.or.cr/sitios/tesauro/tr1773.htm>

DANE. (2017). *Encuesta nacional de uso del tiempo (ENUT)*. Bogotá: DANE.

DANE. (2018). *Boletín Técnico Encuesta Nacional de Uso del Tiempo -ENUT- 2016-2017*. Bogotá: DANE.

DANE. (2018). *Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) 2018 Valle del Cauca*. Bogotá: DANE.

DANE. (2019). *Boletín técnico Mercado laboral según sexo (febrero - abril 2019)*. Bogotá D. C.: DANE.

DANE. (2019). *Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. Bogotá: DANE.

De la O Campos, A. P., Warring, N., & Brunelli, C. (2015). *Gender and Land Statistics: Recent developments in FAO's Gender and Land Rights Database*. Recuperado el 7 de julio de 2019, de Food and Agriculture Organization of the United Nations: <http://www.fao.org/3/a-i4862e.pdf>

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. (23 de febrero de 1994). Recuperado el 4 de julio de 2019, de Resolución 48/104 de la Asamblea General de las Naciones Unidas: <https://undocs.org/es/S/A/RES/48/104>

Departamento Nacional de Planeación. (16 de mayo de 2019). *Pacto de equidad para las mujeres*. Recuperado el 20 de junio de 2019, de Pactos transversales del Plan Nacional de Desarrollo: <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Pactos-Transversales/Pacto-de-equidad-para-las-mujeres/Equidad-para-mujeres.aspx>

Departamento Nacional de Planeación. (16 de mayo de 2019). *Pacto de equidad para las mujeres*. Recuperado el 16 de julio de 2019, de <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Pactos-Transversales/Pacto-de-equidad-para-las-mujeres/Equidad-para-mujeres.aspx>

Departamento Nacional de Planeación. (25 de mayo de 2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022*. Recuperado el 29 de junio de 2019, de <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Paginas/Plan-Nacional-de-Desarrollo.aspx>

FAO. (julio de 1998). El concepto de género. En FAO, *Censos Agropecuarios y Género - Conceptos y Metodología*. Recuperado el 28 de junio de 2019, de Censos Agropecuarios y Género - Conceptos y Metodología: <http://www.fao.org/3/x2919s/x2919s00.htm#Contents>

- FAO. (marzo de 2014). *Plantilla de Buenas Prácticas*. Recuperado el 21 de julio de 2019, de http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/goodpractices/docs/Plantilla_buenas_practicas-SP-Marzo2014.docx
- Femenías, M. L. (2007). *El género del multiculturalismo*. Bernal: Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes.
- Flórez, M., & Cuéllar, J. (2012). *¿Es la incidencia política un camino?* Corporación RedEAmérica y Fundación DIS.
- Función Pública. (s.f.). Género. Recuperado el 28 de junio de 2019, de Glosario: https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/G%C3%A9nero?_com_liferay_wiki_web_portlet_WikiPortlet_redirect=https%3A%2F%2Fwww.funcionpublica.gov.co%2Fglosario%2F-%2Fwiki%2Ftag%2Fg
- García Ruíz, A., & Morán Castañeda, A. (2018). Nueva estructura de la fuerza de trabajo con enfoque de género: aplicación a las estadísticas de trabajo en Colombia. *Investigas 2018*, 50-82. Recuperado el 7 de julio de 2019, de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/INVESTIGAS_innova_estadisticas_genero.pdf
- García, B. (2003). Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación sociodemográfica actual. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 221-253.
- Generación Anáhuac. (2018). *Victoria 147. Empoderando a la mujer mexicana*. Obtenido de <https://www.anahuac.mx/generacion-anahuac/victoria-147-empoderando-la-mujer-mexicana>
- Género, O. d. (2019). *Reportes vigentes*. Recuperado el 16 de julio de 2019, de <http://obs.equidadmujer.gov.co/Observatorio/Observatoriolnicio.aspx>
- Gobernación Valle del Cauca. (8 de noviembre de 2018). *Líneas de Acción Plan de Desarrollo 2016-2019 EL VALLE ESTÁ EN VOS*. Recuperado el 30 de junio de 2019, de <https://www.valledelcauca.gov.co/publicaciones/244/lineas-de-accion-plan-de-desarrollo-2016--2019--el-valle-esta-en-vos/>
- Gobernación Valle del Cauca. (4 de junio de 2019). *Metas con ODS*. Recuperado el 30 de junio de 2019, de <https://www.valledelcauca.gov.co/documentos/11710/metas-con-ods/>
- Goldsman, F. (6 de noviembre de 2015). "Este es un país de leyes, pero muchas no se cumplen". Recuperado el 30 de junio de 2019, de Comunicación para la Igualdad: <http://comunicarigualdad.com.ar/este-es-un-pais-de-leyes-pero-muchas-no-se-cumplen/>

Gómez, V. (07 de 03 de 2018). Mujeres al poder. *Pontificia Universidad Javeriana Cali*. Obtenido de <https://www.javerianacali.edu.co/noticias/mujeres-al-poder>

Hoyos Hernández, P. A., Valero Londoño, A. N., & Acosta Ramírez, N. (2015). La enseñanza de la salud pública y la educación en salud sexual y reproductiva en zonas marginadas de Cali. *Salutem Scientia Spiritus*, 44-48.

Implementando el Contrato con las Mujeres del Mundo: De las Palabras a la Acción. (agosto de 1996). Recuperado el 3 de julio de 2019, de Reporte a la Nación sobre los resultados de la Conferencia Mundial sobre la Mujer: <https://www.un.org/documents/ga/conf177/natrep/nap1996-colombia.htm>

Instituto Europeo de Igualdad de Género. (2019). *Rape Crisis Network: A secure online database on gender-based violence*. Recuperado el 12 de julio de 2019, de <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/good-practices/ireland/rape-crisis-network>

Instituto Europeo para la Igualdad de Género. (27 de julio de 2015). *Empowering women in politics - Study on good practices - Women in power and decision-making*. Recuperado el 30 de junio de 2019, de <https://eige.europa.eu/publications/empowering-women-politics-study-good-practices-women-power-and-decision-making>

Instituto Europeo para la Igualdad de Género. (27 de julio de 2015). *Political tools and advocacy on gender balance - Study on good practices - Women in power and decision-making*. Recuperado el 18 de julio de 2019, de <https://eige.europa.eu/publications/political-tools-and-advocacy-gender-balance-study-good-practices-women-power-and-decision-making>

Instituto Europeo para la Igualdad de Género. (2019). *Activity of Rede Portuguesa de Jovens para Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (Portuguese Network of Young People for Gender Equality)*. Recuperado el 14 de julio de 2019, de <https://eige.europa.eu/men-and-gender-equality/methods-and-tools/portugal/activity-rede-portuguesa-de-jovens-para-igualdade-de-oportunidades-entre-mulheres-e-homens-portuguese-network-young>

Instituto Europeo para la Igualdad de Género. (2019). *Bringing young women into politics: The project "From Woman to Woman"*. Recuperado el 30 de junio de 2019, de Gender mainstreaming: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/portugal/bringing-young-women-politics-project-woman-woman>

Instituto Europeo para la Igualdad de Género. (2019). *Grassroots campaign empowers women*. Recuperado el 1 de julio de 2019, de

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/ireland/grassroots-campaign-empowers-women>

Instituto Europeo para la Igualdad de Género. (2019). *Tools to combat domination techniques*. Recuperado el 15 de julio de 2019, de <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/sweden/tools-combat-domination-techniques>

Jahan, S. (19 de noviembre de 2018). *La violencia contra las mujeres: causa y consecuencia de la desigualdad*. Recuperado el 10 de julio de 2019, de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/blog/2018/violence-against-women-cause-consequence-inequality.html>

Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimientos Penales, la Ley 294 de 1996 y otras disposiciones". (4 de diciembre de 2008). Recuperado el 6 de julio de 2019, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_col_ley1257.pdf

Maingon, T. (2010). Ciudadanía y Elecciones en Venezuela: ¿campos en tensión?" . En I. Cheresky, *Ciudadanos y política en los albores del siglo XXI* (págs. 149-168). Buenos Aires: Manantial-Clacso.

Marín Salazar, A., & Avendaño Arias, J. (agosto de 2018). Artículo 2: Propuesta para la incorporación del enfoque de género en el catastro multipropósito con fines estadísticos. En *Investigas, Investigas 2018* (págs. 27-49). Colombia. Recuperado el 7 de julio de 2019, de *Investigas 2018*: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/INVESTIGAS_innova_estadisticas_genero.pdf

Medicina Legal. (mayo de 2018). *Forensis 2017: Datos para la vida*. Recuperado el 14 de julio de 2019, de <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/262076/Forensis+2017+Interactivo.pdf/0a09fedb-f5e8-11f8-71ed-2d3b475e9b82>

Medicina Legal. (junio de 2019). *Forensis 2018 Datos para la vida*. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/386932/Forensis+2018.pdf/be4816a4-3da3-1ff0-2779-e7b5e3962d60>

Medicina Legal. (2019). *Violencia contra las mujeres. Colombia, compartivo años 2017 y 2018*. Recuperado el 20 de julio de 2019, de Boletines Epidemiológicos: <http://www.medicinalegal.gov.co/cifras-estadisticas/boletines-epidemiologicas>

Medicina Legal. (2019). *Violencia contra las mujeres. Colombia. Compartativo años 2018 y 2019 (Enero - Febrero)*. Recuperado el 20 de julio de 2019, de Boletinos

Epidemiológicos: <http://www.medicinalegal.gov.co/cifras-estadisticas/boletines-epidemiologicas>

Ministerio de la Defensa Nacional. (2019). *Estadística delictiva*. Recuperado el 3 de julio de 2019, de <https://www.policia.gov.co/grupo-informaci%C3%B3n-criminalidad/estadistica-delictiva>

Ministerio de Relaciones Exteriores. (18 de diciembre de 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Recuperado el 30 de junio de 2019, de Biblioteca Virtual de Tratados: <http://apw.cancilleria.gov.co/tratados/SitePages/VerTratados.aspx?IDT=b8257363-9128-4bf5-bc51-9605a208b551>

Ministerio de Relaciones Exteriores. (2019). *Antecedentes de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 17 de julio de 2019, de <https://www.cancilleria.gov.co/rio/acerca>

Ministerio de Relaciones Exteriores. (2019). *Colombia en la implementación de la Agenda 2030*. Recuperado el 17 de julio de 2019, de <https://www.cancilleria.gov.co/rio/linea>

Ministerio de Salud. (2010). *Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos Colombia*. Colombia. Obtenido de <https://data.miraquetemiro.org/sites/default/files/documentos/LIBRO%20POLITICA%20SEXUAL%20SEPT%2010%20baja.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2016). *Guía Metodológica de la Línea de Violencias de Género*. Recuperado el 4 de julio de 2019, de Observatorio Nacional de Violencias: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/guia-ross-observatorio-violencia-genero.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). *Sala situacional de mujeres víctimas de violencia de género*. Recuperado el 15 de julio de 2019, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacion-violencia-genero.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). *Política Nacional de Equidad de Género para las Mujeres*. Recuperado el 17 de julio de 2019, de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/Politica-de-Equidad-de-Genero-para-las-Mujeres.aspx>

Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). *Transversalidad del enfoque de género*. Recuperado el 18 de julio de 2019, de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/Transversalizacion-del-enfoque-de-genero.aspx>

Moloney, A. (27 de julio de 2018). Colombia rompe el techo de cristal con su gabinete. *Global Citizen*. Obtenido de

<https://www.globalcitizen.org/es/content/colombia-gender-equal-cabinet-representation/>

Montoya Ruíz, A. M. (junio de 2009). Recorrido por las políticas públicas de equidad de género en Colombia y aproximación a la experiencia de participación femenina con miras a la construcción de escenarios locales. *Revista Estudios de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia*, 66(147), 305-319. Obtenido de Revista Estudios de Derecho de la Universidad de Antioquia.

Najam, A. (1999). Citizen organizations as policy entrepreneurs. En D. Lewis, & (Ed.), *International perspectives in voluntary action:reshaping the Third Sector*. Londres: Earthscan.

National Women's Council of Ireland. (2014). *Women Rising Manifiesto*. Recuperado el 1 de julio de 2019, de https://www.nwci.ie/images/uploads/NWCI_Women_Rising_Manifiesto_2014.pdf

National Women's Council of Ireland. (2014). *Women Rising: Cafe Events*. Recuperado el 1 de julio de 2019, de https://www.nwci.ie/learn/event-detail/women_rising_manifiesto_launch

Observatorio de Género. (s.f.). *¿Cómo funciona OGEN?* Recuperado el 7 de julio de 2019, de <http://ogen.valledelcauca.gov.co/#bloque-147>

Observatorio de Género. (s.f.). *¿Quiénes somos?* Recuperado el 7 de julio de 2019, de <http://ogen.valledelcauca.gov.co/>

Observatorio para la Equidad de las Mujeres. (4 de abril de 2019). Reporte de política pública.

OEM. (2018). Instrumento "Medición de la Autonomía de las Mujeres". *Encuesta*. Colombia.

OEM. (2019). *¿Quiénes somos?* Recuperado el 28 de junio de 2019, de Observatorio para la Equidad de las Mujeres: <http://oemcolombia.com/quienes-somos/>

OEM. (5 de mayo de 2019). Documento técnico. Colombia. Recuperado el 28 de junio de 2019

OEM. (8 de abril de 2019). *Reporte de políticas públicas*. Recuperado el 2 de julio de 2019

OIT. (2008). *Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT*. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.

- OIT. (s/f). *Auditoría participativa de género*. Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101029.pdf
- ONU. (18 de diciembre de 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Recuperado el 1 de julio de 2019, de <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- ONU Mujeres. (11 de octubre de 2012). *ONU Mujeres: modos de poner fin a los matrimonios infantiles*. Recuperado el 11 de julio de 2019, de <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2012/10/un-women-approaches-to-end-child-marriage>
- ONU Mujeres. (2014). *Guía estratégica. Empoderamiento político de las Mujeres: Marco para una acción estratégica América Latina y Caribe (2014-2017)*. Obtenido de <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2014/9/empoderamiento-politico-de-las-mujeres>
- ONU Mujeres. (2017). *Glosario de Igualdad de Género*. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=le&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=3>
- ONU Mujeres. (2018). *El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos*. Recuperado el 10 de julio de 2019, de <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2018/10/onu%20mujeres%20-%20libro%20progress.pdf?la=es&vs=1830>
- ONU Mujeres. (s.f.). *16 medidas para poner fin a la violencia contra las mujeres*. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/end-violence-against-women/2011/16-steps-policy-agenda>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Concepts and Definitions*. Recuperado el 28 de junio de 2019, de <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Conferencias mundiales sobre la mujer*. Recuperado el 1 de julio de 2019, de <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Reglas y normas mundiales: Poner fin a la violencia contra mujeres y niñas*. Recuperado el 2 de julio de 2019, de <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/global-norms-and-standards>
- ONU. (s.f.). *Igualdad de Género: Por qué es importante*. Recuperado el 15 de julio de 2019, de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf

ONU. (s.f.). *Objetivo 5: Igualdad de Género*. Recuperado el 15 de julio de 2019, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Ordenanza 217 de octubre 11 de 2006. (11 de octubre de 2006). Obtenido de Gaceta Departamental: <https://www.valledelcauca.gov.co/equidad/loader.php?IServicio=Tools2&ITipo=viewpdf&id=23064>

Ordenanza 415 de 2016. (8 de junio de 2016). Recuperado el 20 de julio de 2019, de Plan de Desarrollo del Departamento del Valle del Cauca para el periodo 2016-2019: "El Valle está en vos": <https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?IServicio=Tools2&ITipo=viewpdf&id=26546>

Ordenanza No. 282 de 2009. (18 de mayo de 2009). Obtenido de Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Departamento del Valle del Cauca y se dictan otras disposiciones: http://historico.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/vallecauca/ORDENANZA_IGUALDAD_OPORTUNIDADES.pdf

Ordenanza No. 317 de 2010. (13 de diciembre de 2010). Recuperado el 1 de julio de 2019, de <http://asamblea.valledelcauca.gov.co/descargar.php?id=17576>

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Género*. Recuperado el 28 de junio de 2019, de Temas de salud: <https://www.who.int/topics/gender/es/>

Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). *Honduras - Reunión regional sobre violencia contra niños, niñas y adolescentes*. Recuperado el 12 de julio de 2019, de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13013:honduras-reunion-regional-sobre-violencia-contra-ninos-ninas-y-adolescentes&Itemid=42050&lang=es

Osorio, V. (2016). *Brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia: Un problema descuidado*. Corporación Viva la Ciudadanía.

Pan American Health Organization. (2010). *Empowerment of Adolescent Girls*. Washington, DC: PAHO. Obtenido de http://new.paho.org/hq/dmdocuments/2010/empowerment_final_lr.pdf

Peláez Mejía, M. M. (abril de 2001). *La Política de Género en el Estado Colombiano: Un camino de conquistas sociales*. Medellín, Colombia. Recuperado el 1 de julio de 2019, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/47458/1/lapol%C3%ADticadeg%C3%A9neronelestadocolombiano.pdf>

Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019 de Santiago de Cali. (31 de marzo de 2016). Recuperado el 3 de julio de 2019, de

<http://www.cali.gov.co/documentos/1545/plan-de-desarrollo-municipal-2016-2019/>

PNUD. (2018). *ODS en Colombia: Los retos para 2030*. Recuperado el 16 de julio de 2019, de https://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/ODS/undp_co_PUBL_julio_ODS_en_Colombia_los_retos_para_2030_UNU.pdf

Prensa, L. (16 de julio de 2019). Voces Vitales: Mujeres transformando Honduras. *La Prensa*. Obtenido de <https://www.laprensa.hn/economia/dineroynegocios/1302127-410/voces-vitales-mujeres-transformando-honduras>

Presidencia de la República de Colombia. (2019). *Pacto por Colombia. Pacto por la Equidad*. Recuperado el 17 de julio de 2019, de <https://www.pactoporcolombia.gov.co/>

Puyana, Y. (1998). La política integral para la mujer colombiana: Un lenguaje democrático que no logró plasmarse en un actuar democrático. *Revista de Trabajo Social*(1), 80-86. Recuperado el 2 de julio de 2019, de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/tsocial/article/view/32487/32503>

Ranaboldo, C., & Solana, Y. (2008). Desigualdad de género en la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe. *Documento de Trabajo N° 23. Programa Dinámicas Territoriales Rurales*.

Redacción Política. (4 de marzo de 2019). En 24 años, la participación política de las mujeres ha aumentado en 10%. *El Espectador*. Obtenido de <https://www.elespectador.com/noticias/politica/en-24-anos-la-participacion-politica-de-las-mujeres-ha-aumentado-en-10-articulo-843172>

(2019). Resultados preliminares generales. (OEM, Entrevistador)

Ricardo, C., Nascimento, M., Fonseca, V., & Segundo, M. (2010). El Programa H y el Programa M: Involucrando a hombres jóvenes y empoderando a mujeres jóvenes para promover la igualdad de género y la salud. En O. P. Salud, *Buenas Prácticas en Género y Salud*. Washington, D.C.: OPS.

Santander. (2015). Negocios muy femeninos: ideas de ellas para ellas. *Santander PyMes*. Obtenido de <https://www.santanderpyme.com.mx/detalle-noticia/negocios-muy-femeninos-consejos-de-ellas-para-ellas.html>

Sastre García, G. (25 de octubre de 2018). En Colombia las mujeres trabajan más en la informalidad que los hombres. *RCN Radio*. Obtenido de <https://www.rcnradio.com/economia/promigas-aumento-su-capacidad-de-transporte-de-gas-natural-para-la-costa-caribe>

Secretaría de la Mujer Equidad de Género y Diversidad Sexual. (24 de abril de 2019). *Plan de Acción 2019*. Recuperado el 1 de julio de 2019, de

<https://www.valledelcauca.gov.co/equidad/publicaciones/60471/plan-de-accion/>

Secretaría de la Mujer Equidad de Género y Diversidad Sexual. (s.f.). *Datos Abiertos Secretaria de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual*. Recuperado el 6 de julio de 2019, de <https://www.valledelcauca.gov.co/documentos/10459/datos-abiertos-secretaria-de-mujer-equidad-de-genero-y-diversidad-sexual/>

Secretaría de la Mujer Equidad de Género y Diversidad Sexual. (s.f.). *Funciones y Deberes*. Recuperado el 6 de julio de 2019, de <https://www.valledelcauca.gov.co/equidad/publicaciones/60456/funciones-y-deberes/>

Secretaría de la Mujer, E. d. (9 de julio de 2018). *Misión y Visión*. Recuperado el 23 de julio de 2019, de <https://www.valledelcauca.gov.co/equidad/publicaciones/60453/mision-y-vision/>

Sistema Único de Información Normativa. (2 de junio de 1981). *Ley 51 de 1981*. Recuperado el 1 de julio de 2019, de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1605470>

SIVIGE. (2016). *Marco normativo, conceptual y operativo*. Recuperado el 5 de julio de 2019, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/sivige-documento.pdf>

S-kvinnor. (s.f.). *The Power Handbook: How to gain real influence and power of our own*. Recuperado el 18 de julio de 2019, de Political Program: <https://s-kvinnor.se/var-politik/political-program/the-power-handbook/>

Social, M. d. (2018). *Sala situacional Mujeres víctimas de violencia de género*. Recuperado el 20 de julio de 2019, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacion-violencia-genero.pdf>

Tapia Álvarez, M., Campillo Carrete, B., Cruickshank Soria, S., & Morales Sotomayor, G. (2010). *Manual de Incidencia en Políticas Públicas*. Ciudad de México: Alternativas y Capacidades.

Together For Girls. (2019). *Encuestas sobre la violencia contra niños, niñas y jóvenes (VACS)*. Recuperado el 11 de julio de 2019, de <https://www.togetherforgirls.org/wp-content/uploads/2019-1-11-SPANISH-VACS-1-PAGER-DIGITAL-W-CDC-LOGO.pdf>

UNESCO. (2014). Igualdad de género. En UNESCO, *Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo: Manual Metodológico* (págs. 103-115). París, Francia. Recuperado el 29 de junio de 2019. de

https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf

UNICEF. (2017). *Techno Girl: Empowering girls to be next generation leaders*. Obtenido de https://www.unicef.org/southafrica/SAF_brief_technogirl.pdf

Uribe García, J., Ortiz Quevedo, C., & García Cruz, G. (2008). Informalidad y subempleo en Colombia: dos caras de la misma moneda. *Cuad. Adm. Bogotá (Colombia)*, 21(37), 211-241.

Victoria147. (2018). *Reporte Anual de Impacto 2018*. Obtenido de <https://victoria147.com/wp-content/uploads/2019/06/2018.pdf>

Victoria147. (s/f). ¿Quiénes Somos? Obtenido de <https://victoria147.com/quienes-somos/>

Villoro, L. (1997). *El poder y el valor: fundamentos de una ética política*. México: Fondo de Cultura Económica. Recuperado el 30 de junio de 2019, de https://enriquedussel.com/txt/Textos_200_Obras/Filosofos_Mexico/Poder_valor-Luis_Villoro.pdf

Voces Vitales Honduras. (2019). *Voces Vitales Honduras*. Obtenido de <https://vocesvitaleshonduras.org/nosotros/vvh/>

Zaikoski, D. (2013). Género y ciudadanía de mujeres. Medidas especiales y ejercicio de derechos políticos. Aproximaciones a un estudio de casos. *Revista Derecho y Ciencias Sociales*(8), 68-87.

“Escuela de Incidencia Política para Mujeres Líderes”



¿En qué consiste la buena práctica?

Es un modelo de formación en línea con diversos recursos multimedia y didácticos que incorpora contenidos teóricos y prácticos, así como herramientas para fortalecer el liderazgo de las mujeres en el ámbito cívico-político. Esta escuela integra trabajo de campo y el desarrollo de una agenda y campaña de incidencia en tiempo real, la cual es conducida con asesoría y acompañamiento personalizado.



Descripción

La Escuela de Incidencia Política para Mujeres Líderes tiene como objetivo impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación e incidencia en espacios de toma de decisión en sus comunidades y consolidar la cultura democrática desde una perspectiva de género, derechos humanos y construcción de alianzas (ANCIFEM, 2019).

Anualmente se lanza la convocatoria entre julio y agosto, desarrollando el contenido del curso de agosto a noviembre. Las actividades se llevan a cabo en seis ciudades de México simultáneamente: Durango, Metepec y Nezahualcóyotl en Estado de México, Irapuato, Nuevo León, Puebla y Veracruz.

La Escuela forma parte de las actividades desarrolladas por la Asociación Nacional Cívica Femenina A. C. (ANCIFEM), institución que respalda los proyectos emanados de las escuelas de las distintas entidades. Se pretende, a través de la generación de capital humano formado, incidir en la agenda local de igualdad y no discriminación hacia la mujer, en el marco de los ejes rectores: