

METODOLOGIA DEL EQUIPO DE TRANSVERSALIZACIÓN Y **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**



ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI
SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL
SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO

METODOLOGIA DEL EQUIPO DE TRANSVERSALIZACIÓN Y GESTION DEL CONOCIMIENTO

Ana Carolina Quijano Valencia
Subsecretaria de Equidad de género

Katherine Eslava
Direccionamiento académico y elaboración documento

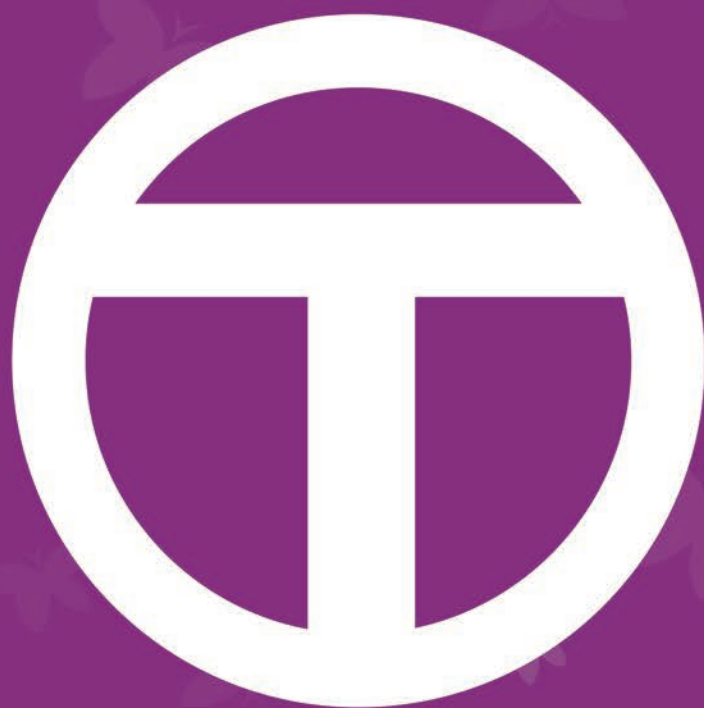
Equipo participante:
Daniel Giron Castellanos
Claudia Carvajal Jaramillo
Paola Sanabria

Queda prohibida su reproducción, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra, sin contar con la autorización del titular.

Primera Edición, 2018
ISBN, en trámite.
Santiago de Cali

Contenido

Problema	6
Justificación	8
Objetivos	13
Antecedentes	13
Marco y enfoques teóricos	22
Enfoques conceptuales del proceso	22
Marco normativo	27
Metodología	29
Recursos humanos	31
Línea 1. Acompañamiento para la transversalización De la perspectiva de género en la administración Municipal y la implementación de la política Pública para las mujeres.	32
Línea 2. Gestión de conocimiento en temas de Género y política pública para las mujeres en la administración municipal.	33
Línea 3. Capacitación al personal de la administración en perspectiva de género y políticas de equidad de género.	35
Bibliografía	39



METODOLOGIA DEL EQUIPO DE TRANSVERSALIZACIÓN Y **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Ana Carolina Quijano valencia
Subsecretaria de Equidad de Género

Elaboración del documento:
Katherine Eslava Rivera

Equipo participante:
Daniel Giron Castellanos
Claudia Carvajal Jaramillo
Paola Sanabria



Problema

En Colombia se han desarrollado desde hace varias décadas una serie de acciones, movilizaciones y procesos de incidencia política que han pretendido y pretenden generar cambios en la estructura social y en las lógicas culturales de relacionamiento que han mantenido una larga historia de inequidad y desigualdad entre hombres y mujeres. Procesos liderados por las mujeres asociadas en organizaciones que trabajan en varias dimensiones de la acción política y la académica. Desde allí, y con el objetivo de transformar el modelo social, cultural, político y económico, han construido alianzas importantes con la administración del Estado.

No obstante lo anterior, los efectos de estos logros en la vida de las mujeres y las niñas no son aún los esperados, ni los necesarios. Algunos de los obstáculos identificados están asociados a los procesos de administración de lo público. Podemos mencionar entre estos la falta de asignación de presupuesto para la implementación de las políticas de equidad, leyes y acuerdos encaminados a promover la Equidad de Género; la ausencia de voluntad política de las y los gobernantes de turno; la falta de cualificación de los funcionarios y las funcionarias públicas sobre la Perspectiva de Género y los Enfoques Diferenciales. Así mismo, sobre los mecanismos y metodologías para la implementación de estas perspectivas y enfoques, además, sobre los procedimientos para implementar los logros y avances que hasta el momento se han conseguido a nivel Internacional, Nacional y local. (Eslava, K, Malatesta, C, 2013)

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

Actualmente en la interacción con el Estado en busca de atención y respuesta frente a la Equidad de Género y la garantía de derechos de las mujeres, persisten actuaciones marcadas por opiniones y sentires personales reforzados por una cultura patriarcal que sigue ubicando los intereses de las mujeres, dentro de roles tradicionales, y que frente a las violencias asume una postura conciliadora que busca ante todo el mantenimiento de un orden y unidad familiar identificado como modelo. Actuaciones basadas en ideologías tradicionales que limitan la aplicación efectiva de medidas y los procesos de seguimiento a la ruta de atención a las violencias en el marco de una cultura de derechos humanos, al respecto Castillo (2008) plantea:

“Los juicios morales y los valores construidos por los sujetos intervienen en la toma de decisiones, incluso como criterios determinantes que prevalecen frente a los propuestos por la norma o una determinada dinámica institucional.

La acción institucional frente a los derechos humanos se mueve entre la tensión del ser y el deber ser. Los roles y funciones asignados, no siempre precisos, además de la excesiva lógica tecno burocrática, conlleva la aplicación de criterios disímiles que oscilan de acuerdo con las experiencias, sentires y saberes del servidor-servidora. Ante una situación que compromete un derecho y requiere de su actuación, este puede intervenir basándose en sus opiniones personales, grados de empatía, valores, afectos o ideologías.”(p.27)

En la gestión pública encaminada a la cultura de derechos humanos es indispensable posicionar las discusiones respecto a las construcciones de género y las relaciones sociales entre hombres y mujeres que hoy día podríamos plantear de manera más amplia como las relaciones entre lo femenino y lo masculino. En este sentido un análisis de las realidades de Género en el territorio que permita avanzar en garantía de derechos requiere de la comprensión del género como

“Un sistema de saberes, discursos, prácticas sociales y relaciones de poder que le da contenido específico al cuerpo sexuado, a la sexualidad y a las diferencias físicas, socioeconómicas, culturales y políticas entre los sexos en una época y en un contexto determinados”. (Castellanos, 2006, p.8)

En la misma línea es necesario partir de un servidor o servidora pública que se reconozca a sí mismo como ciudadano o ciudadana, sujeto de derechos y asuman su papel de Garante de derechos frente a las Mujeres. La gestión pública deberá propender¹ por mantener estrategias de formación dirigidas a mejorar los conocimientos, actitudes, y habilidades de los funcionarios y funcionarias y propiciar cambios en la cultura institucional con el fin de optimizar la capacidad del Estado para garantizar los derechos humanos de las Mujeres.

Para fundamentar estas lecturas y análisis de las realidades se requiere además la producción de conocimiento, constituye un proceso transversal a los procesos de intervención de entidades privadas y públicas. Sin este, la toma de decisiones se ve comprometida en su eficacia y eficiencia. Por esto, la subsecretaría de equidad de género de la Secretaría de Bienestar Social, ha venido desarrollando acciones de diseño de protocolos, sistematización de estrategias de intervención social, análisis demográficos de destinatarias y procesos de investigación en temas de participación política y violencias contra las mujeres. Estas acciones, en la dependencia, datan desde el año 2012, siendo paulatinamente fortalecidas llegando a consolidarse en el año 2017 en el equipo de Transversalización y gestión del conocimiento, el cual concentra procesos de análisis e investigación en temas de género, que articula con asistencia técnica y transversalidad.

¹ Teniendo en cuenta los resultados de la investigación de Castillo (2008) sobre derechos humanos, además de lo encontramos durante el proceso de formación con los y las funcionarias de la Alcaldía (2012).

Frente a esta realidad, en nuestro municipio, se requiere trabajar la transversalidad de género en las políticas administrativas, estrategias y procesos que propongan e instalen, en la administración de lo público y sus funcionarios /funcionarias, nuevas lecturas y análisis sobre la realidad sociocultural y sobre cómo esta realidad afecta - determina la vida de las mujeres y las niñas, es decir su acceso a la Igualdad de oportunidades con Equidad para una vida digna. Al mismo tiempo se requieren nuevos imaginarios y actitudes que determinen cambios en los procesos de priorización y toma de decisiones frente a la intervención de la administración pública en la realidad social, cultural, política y económica.

En general, el obstáculo más grande en la administración Pública, ubicándonos ya en la administración del municipio de Santiago de Cali, es la ausencia de la Perspectiva de Género en el análisis de la realidad de las problemáticas sociales, políticas, económicas y culturales de hombres y mujeres, y, en la consecuente toma de decisiones para la priorización de la intervención y asignación de recursos para la solución de estas problemáticas que le competen a la administración pública y de justicia, particularmente, la superación de las inequidades que históricamente han vivido las mujeres y las niñas. (Eslava, K, Malatesta, C, 2013)

Justificación

De acuerdo a las Naciones Unidas (ONU): “Uno de los mayores obstáculos y desafíos que enfrentan los países para lograr un desarrollo humano y sustentable es la persistencia de la inequidad y la injusta desigualdad de oportunidades, que ocurre entre clases sociales, entre comunidades étnicas, entre la ciudad y el campo, y entre los hombres y las mujeres”.

La más persistente de esas disparidades es la que prevalece entre hombres y mujeres, en desmedro de éstas. Sin que sus capacidades sean inferiores a las de los varones, el menosprecio, la discriminación y la opresión hacen de la gran mayoría de ellas seres subalternos. Esta situación desventajosa para las mujeres se da en todos los países, en todos los aspectos primordiales de la vida: en la nutrición, la salud, la educación, el trabajo, la comunicación, la economía, la política, y en la administración pública y privada.

El definir políticas públicas para las mujeres y mecanismos para su transversalización, es un asunto de equidad y justicia social, ya que por muchos años, las mujeres y las niñas no han tenido respuestas particulares a su situación y por ello existen las brechas de género. Y como se ha demostrado en estudios macroeconómicos, es también una inversión en crecimiento económico, en desarrollo social y en abrir ventanas de oportunidades a las generaciones venideras.

En el contexto de América Latina, La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe se ha convertido en el escenario regional más importante para la

institucionalización de la agenda de género orientada a fortalecer la autonomía de las mujeres. Estos espacios han permitido confrontar las distintas interpretaciones frente al tema, sobre el contexto político, las oportunidades y obstáculos que enfrentan, sus interlocutores, las encrucijadas a que se ven expuestos y las razones tras ellas, y las estrategias utilizadas para abordarlas. En uno de los últimos Informes del Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe afirma que los mecanismos para el adelanto de las mujeres (MAM) se encuentran en un punto de inflexión entre la consolidación de sus logros y la incertidumbre de los nuevos desafíos globales surgidos por el cambio climático, el desarrollo tecnológico, la crisis económico-financiera, los cambios geopolíticos y sus consecuencias para la democracia y la igualdad de género (CEPAL, 2011). La CEPAL también expresa que el reconocimiento de las mujeres como sujeto de derechos atraviesa por un complejo escenario de avances y retrocesos en el que se aprecian persistentes obstáculos que limitan la autonomía económica, política y física de las mujeres a la vez que emergen nuevos liderazgos femeninos y amplios sectores de la sociedad reconocen la importancia de una agenda de igualdad.

Por otro lado a mediados del siglo XX, el discurso sobre desarrollo empezó a estar presente en las políticas de los países industrializados, pero la atención a las brechas y desigualdades de género dentro de estos procesos era prácticamente nula. Los primeros estudios sobre el impacto de la modernización constataron que las mujeres, no sólo habían estado ausentes de las acciones y los beneficios del desarrollo, sino que hasta veían empeorar su estatus familiar y social. Por consiguiente, las feministas buscaron hacer visible el aporte de las mujeres al desarrollo, y lograron demostrar que los planificadores del desarrollo habían actuado bajo estereotipos sobre las mujeres y su papel productivo. De esa manera nació el enfoque llamado Mujer en el Desarrollo (MED), centrado principalmente en esfuerzos anti-pobreza y en la integración de las mujeres al desarrollo mediante su rol productivo. Este enfoque ha transitado varias veces en los últimos años, siendo llamado por último como Género en el Desarrollo (GED), donde se analizan las estructuras sociales, así como los procesos y relaciones de poder que producen e incrementan desigualdades sociales entre los géneros, dando origen al enfoque de Empoderamiento y la famosa Transversalización de Género. Estos dos enfoques bajo el paraguas del GED existen hasta el día de hoy y reconocen, primero, la importancia de transversalizar la perspectiva de género al observar las relaciones sociales en todos los procesos de desarrollo y, segundo, subrayan la necesidad de apoyar específicamente a las mujeres debido a la persistencias de las desigualdades de género.

Entonces, ante esta nueva mirada de la Perspectiva de género y desarrollo que apareció hace más o menos tres décadas en los países del tercer mundo, aun se ve la dificultad para comprender esta forma de pensar y actuar, debido al vacío de conocimiento que conlleva a que los temas de mujer y género se vean únicamente justificados por la subjetividad de quienes ejercen acciones en el tema.

En cuanto a la situación de las mujeres en América Latina y el Caribe si bien ha mejorado desde 1995, año en que 189 países firmaron la Declaración y la Plataforma de Acción

de Beijing, pero los avances han sido dispares y heterogéneos, y la desigualdad y la discriminación sigue afectando a muchas mujeres en la región, impidiendo el logro de su plena autonomía, la que es fundamental para garantizar el respeto, ejercicio y goce de sus derechos humanos y para lograr la igualdad.

La incorporación del análisis de género en las políticas públicas ha implicado la circulación de nuevos discursos dentro de las instituciones del Estado. Estos discursos permitieron incorporar en las agendas institucionales temas considerados como propios de la esfera privada tales como la violencia contra la mujer, la autonomía del cuerpo reproductivo, la dependencia económica de las mujeres, la autoridad del jefe de familia y los derechos individuales. Han visibilizado las desigualdades de género en la esfera pública como es el caso de la segregación de género en el mercado de trabajo, en la educación y la representación política. Finalmente, han incluido y definido como problemas de carácter público aquellos que se originan en los espacios de articulación de la esfera privada y pública como es el caso de la demanda de políticas de cuidado promoviendo la corresponsabilidad pública y privada sobre ellas (Muller y Senac-Slawinski, 2009).

Al revisar el panorama municipal frente a las problemáticas de género evidencia que un 52% de la población caleña está constituido por mujeres y más del 50% de estas, se ubica en el rango de edad de los 10 a los 49 años. Los diagnósticos revisados sobre las condiciones de vida de las mujeres en nuestro municipio señalan que la problemática de las mujeres en Santiago de Cali, tanto en la zona rural como urbana, se caracteriza por la persistencia de la falta de oportunidades para acceder a bienes y servicios, por el desconocimiento de sus derechos y por la naturalización de las inequidades de género y las violencias que se ejercen hacia ellas en todos los espacios de su vida, las cuales se asocian en lo laboral, a una mayor vinculación de las mujeres a las actividades informales, de menor remuneración y de la economía marginal; en lo educativo, menores oportunidades para las mujeres de prepararse y acceder a posgrados y a carreras que tienen mayor oferta laboral y mejor remuneración. En lo político, menor presencia en espacios de toma de decisiones y en cargos de poder; en lo económico, menores ingresos y propiedades. Incluso en el desempeño de los mismos cargos que los hombres, las mujeres reciben el 25% menos que ellos por igual responsabilidad y niveles de exigencia. (Política Pública, 2010)

Lo anterior demuestra las distancias que aún persisten en nuestro municipio para el goce pleno de la ciudadanía de las mujeres, de la equidad de género y de la igualdad de oportunidades para las mismas, en tanto estas situaciones de discriminación y exclusión brevemente descritas, se fundamentan en un modelo de sociedad patriarcal basado en relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, que coloca a éstas en situación de desventaja para ejercer sus derechos y acceder a los recursos y beneficios del desarrollo llevando al 52% de la población caleña a la subordinación, a la exclusión y a la discriminación.

La transversalización de Género requiere de un Estado comprometido con alcanzar la equidad de Género e Igualdad de oportunidades, compromiso que debe ser visible en una nueva cultura institucional que posicione en un primer lugar al ciudadano y ciudadana como sujeto pleno de derechos, participante activo de su propio desarrollo, lo que pueda generar confianza de su gestión en pro de la garantía de derechos considerando que “los individuos han de verse como seres que participan activamente y se les da la oportunidad en la configuración de su propio destino, no como meros receptores pasivos” (Amartya Sen, 2000:75)

Para logra lo anterior la Alcaldía debe incorporar la perspectiva de género y su articulación con los enfoques de derechos humanos de las mujeres, No Violencia y enfoque diferencial para la población, en su quehacer y en su cultura institucional, lo que supone vencer el paradigma que sustenta la limitación de hacer intervención desde la perspectiva de Género reforzado con discursos asociados a la historia de los procesos administrativos: “Esto es algo nuevo para la administración”, “Aquí las cosas siempre se han hecho para beneficiar a todos”, “Las mujeres han alcanzado todo lo que han deseado, aun quieren más”, u otros discursos impregnados con posturas personales que invisibilizan los cambios del contexto colombiano y caleño frente al lugar de las mujeres en la sociedad y sus aportes para la construcción del desarrollo. Por otro lado la transversalización se fortalece a partir de las acciones de investigación, gestión del conocimiento, entendidas como base fundamental para el diseño, implementación y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos. De sus resultados surgen las bases empíricas y conceptuales para la construcción o el ajuste de estrategias y modelos de intervención. Igualmente, del rigor investigativo que tengan los ejercicios de sistematización y evaluación, surge su efectividad y su solides al momento de fortalecer políticas, planes, programas o proyectos sociales. La importancia de la investigación en los procesos de intervención puede ser pensada bajo la relación entre la comprensión de una realidad y la identificación de las posibilidades de su cambio, de manera que la transformación de una realidad depende –en su eficacia y eficiencia- de su precisa comprensión.

En los términos del management, estas acciones suelen ubicarse en la gestión del conocimiento (knowledge management), la cual consiste en “el proceso que continuamente asegura el desarrollo y la aplicación de todo tipo de conocimientos pertinentes de una empresa con objeto de mejorar su capacidad de resolución de problemas y así contribuir a la sostenibilidad de sus ventajas competitivas.”² Esto implica que cada organización genere mecanismos y procedimientos para capturar, organizar, almacenar, analizar y difundir los datos vinculados con las actividades que se realiza.

Sin embargo, esto implica considerar otras discusiones, como las planteadas por Davenport y Lawrence,³ cuando establecen diferencias entre datos, información y

² Andreu, R. y Sieber, S. (1999). “La gestión integral del conocimiento y del aprendizaje”, Economía Industrial, No. 326, pp. 63-72

³ Working Knowledge: How organizations Manage What They Know. Disponible en: http://www.kushima.org/is/wp-content/uploads/2013/09/Davenport_know.pdf (Visitado el 18/03/2016 a las 10:11 am).

conocimiento. Los datos se refieren a hechos (facts) sobre eventos o acontecimientos que han sido recopilados y almacenados, como una base de datos de beneficiarias/os resultado de la digitalización de fichas de registro, de inscripción, de asistencia, etc. Los datos en sí mismos no comunican ni contienen significados. Para que asuman sentidos requieren ser movilizados con algún interés. Cuando esto ocurre, se habla de información. La información, a diferencia del dato, implica un proceso de organización y comunicación, busca generar un cambio, incidir en algo, por medio de los sentidos que contiene.

Por esto, es evidente que toda organización cuenta con datos y con información, ahora, ¿Cuenta con conocimiento? A diferencia de los dos elementos anteriores, el conocimiento implica un proceso más elaborado, que termina transformando la información en algo diferente, algo que la organización de datos no brinda por sí misma, dado que implica procesos de análisis, comparación, cuestionamiento y discusión de esos datos ya organizados, involucrando agentes expertos y procesos de reflexión conjuntos, que en últimas brindan marcos o enfoques desde los cuales se puede evaluar o comprender los procesos adelantados por la organización.

De esta manera, la investigación en su sentido académico contemplado por las ciencias sociales, que involucra procesos de recolección, procesamiento y análisis de datos, partiendo de un principio de verificación y objetividad (en el sentido de ausencia de juicios de valor y sesgos, es decir, de una aproximación a los hechos), se corresponde con esta exigencia de la gestión del conocimiento que cada organización –en un ideal- debería contemplar, para evaluar, discutir y comprender los procesos que la componen. Estos procesos difieren de la predominante cultura organizacional que ubica la producción de datos cuantitativos y su difusión como un ejercicio de investigación. Si bien conocer las magnitudes, tendencias y rasgos generales de los procesos que se agencian es fundamental, estos datos e informaciones (en el sentido de Davenport y Lawrence) son necesarios más no suficientes para generar evaluaciones, críticas (en su sentido académico) interpretaciones e innovaciones que permitan incrementar la efectividad de la organización en su accionar.

Ahora bien, cuando se habla de una organización pública que tiene como actividad central el diseño e implementación de políticas, planes, programas y proyectos, los procesos por abordar para realizar esta gestión del conocimiento no son otros que aquellos de intervención social presentes en dichas actividades, comprendiendo que éstos existen como sistemas de relaciones sociales situadas en escenarios específicos. De manera que los procesos de recolección, procesamiento y análisis de los datos partirían de la identificación de los procesos de intervención presente, de las relaciones que le integran y también de las situaciones o realidades que se pretende transformar.

Por lo anterior, las acciones de gestión del conocimiento involucrarían necesariamente diversas estrategias de investigación, que buscarían generar experiencias y conocimiento sobre dimensiones o componentes de las intervenciones que adelantan. Algunos objetos o focos de dichas acciones de gestión del conocimiento

podrían ser: las estrategias de intervención, la realidad intervenida (ejemplo: violencia contra la mujer, participación política de las mujeres, etc), las consecuencias de la implementación de las estrategias (los cambios que genera), el análisis de las políticas, planes o programas que sustentan las estrategias. Metodológicamente, estas acciones, independientemente del foco u objeto que tomen, pueden hacer uso de instrumentos cuantitativos y cualitativos, desde el sondeo (encuestas), hasta la observación directa y las historias de vida.

Objetivos generales y específicos

General:

Contribuir a la implementación transversal de Políticas públicas y acciones para la equidad de género en Santiago de Cali.

Específicos:

Desarrollar estrategias para la transversalización de la perspectiva de género, y enfoques diferenciales en los procesos de la Administración municipal.

Fortalecer la gestión de conocimiento en temas de género y política pública para las mujeres en la administración municipal.

Brindar capacitación al personal de organismos en Perspectiva de Género, enfoques diferenciales, marcos normativos y Políticas de Equidad de Género.

Realizar seguimiento y monitoreo a la implementación de la política pública para las mujeres en Santiago de Cali.

Antecedentes

La gran mayoría de los mecanismos nacionales fueron establecidos en América Latina entre 1980 y 1990, bajo la forma de comisiones, divisiones, oficinas o consejos, y en ministerios específicos responsables de las áreas sociales de políticas como familia, salud y educación (Fernós, 2010).

A partir de la década de 1990, en casi todos los países de América Latina, a nivel del Ejecutivo, se formaron mecanismos responsables para el adelanto de las mujeres, órganos concebidos como instancias normativas y responsables de la coordinación de políticas de género inspiradas en los acuerdos alcanzados en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz (Nairobi, 1985) y en la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).

Estos mecanismos han asumido diversas modalidades y ocupado posiciones jerárquicas distintas en el organigrama del Poder Ejecutivo: secretarías, consejos, viceministerios, divisiones, oficinas o institutos que mantienen relaciones estrechas, aunque no exentas de conflicto, con organizaciones no gubernamentales (ONG), organizaciones sociales, movimientos de mujeres, programas académicos y la cooperación internacional, los que constituyen frecuentemente sus bases de referencia, sustento y legitimidad.

En varios países existen otros mecanismos departamentales o municipales, vinculados a los poderes ejecutivos locales, que están encargados de promover políticas públicas con perspectiva de género. También existen instituciones como las Defensorías de la Mujer o de Género dentro de las Defensorías del Pueblo y otras coordinaciones políticas que promueven iniciativas legislativas contra la discriminación y a favor de la equidad de género. Este es el caso de las Comisiones Parlamentarias de Mujeres o Foros de Mujeres Políticas.

Finalmente, otras instituciones a nivel del Poder Judicial garantizan el acceso a la justicia para las mujeres —comisarías de mujeres, por ejemplo— y mejores servicios. Las diferentes instancias conforman una verdadera trama institucional que muchas veces trasciende los estados nacionales y se proyecta hacia las instituciones regionales como es el caso de la creación de la Reunión Especializada de la Mujer (REM) dentro del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y del Consejo de Ministras de la Mujer en Centro América (COMCA) en el Sistema de Integración Centroamericana (SICA).

Si observamos la trayectoria de los Mecanismos para el adelanto de la Mujer en la región durante las últimas décadas veremos que ésta puede describirse como el desplazamiento desde posiciones de baja autoridad, responsables de acciones muy delimitadas y de exterioridad a la lógica central de las políticas; hacia posiciones de mayor jerarquía y autoridad, sustentadas en mandatos legales que garantizan su rol de ente normativo y coordinador.

Desde 1995 al menos 11 países ampliaron los mandatos de los Mecanismos para el adelanto de la Mujer desde el rol tradicional de, ejecutores de políticas para las mujeres, a entidades normativas que proponen políticas orientadas a la igualdad de género y los derechos humanos. Son los casos del Estado Plurinacional de Bolivia (2009), Brasil (2003), Colombia (2003), Costa Rica (1999), Guatemala (2000), México (2001), Panamá (2008), Perú (2002), Puerto Rico (2001) y Uruguay (2005).

De acuerdo con el informe anual 2011 del Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Muchos países de la región de América Latina y el Caribe tienen un mecanismo nacional creado por ley y localizado en posiciones altas en la jerarquía administrativa de gobierno. En el poder ejecutivo existen estructuras interministeriales e interdepartamentales que sustentan la transversalización del género a través de la estructura de gobierno.

Se observa un esfuerzo sistemático por descentralizar los mecanismos nacionales a través de la creación de estructuras municipales, provinciales, departamentales y locales. Se observa un incremento del número de comisiones de mujeres parlamentarias y comisiones especializadas en las ramas judiciales.

Existen unidades de género en las Defensorías del Pueblo o Ciudadanos y en los Observatorios. - Las ONG y organizaciones de mujeres continúan apoyando y participando en la acción de los MAM.

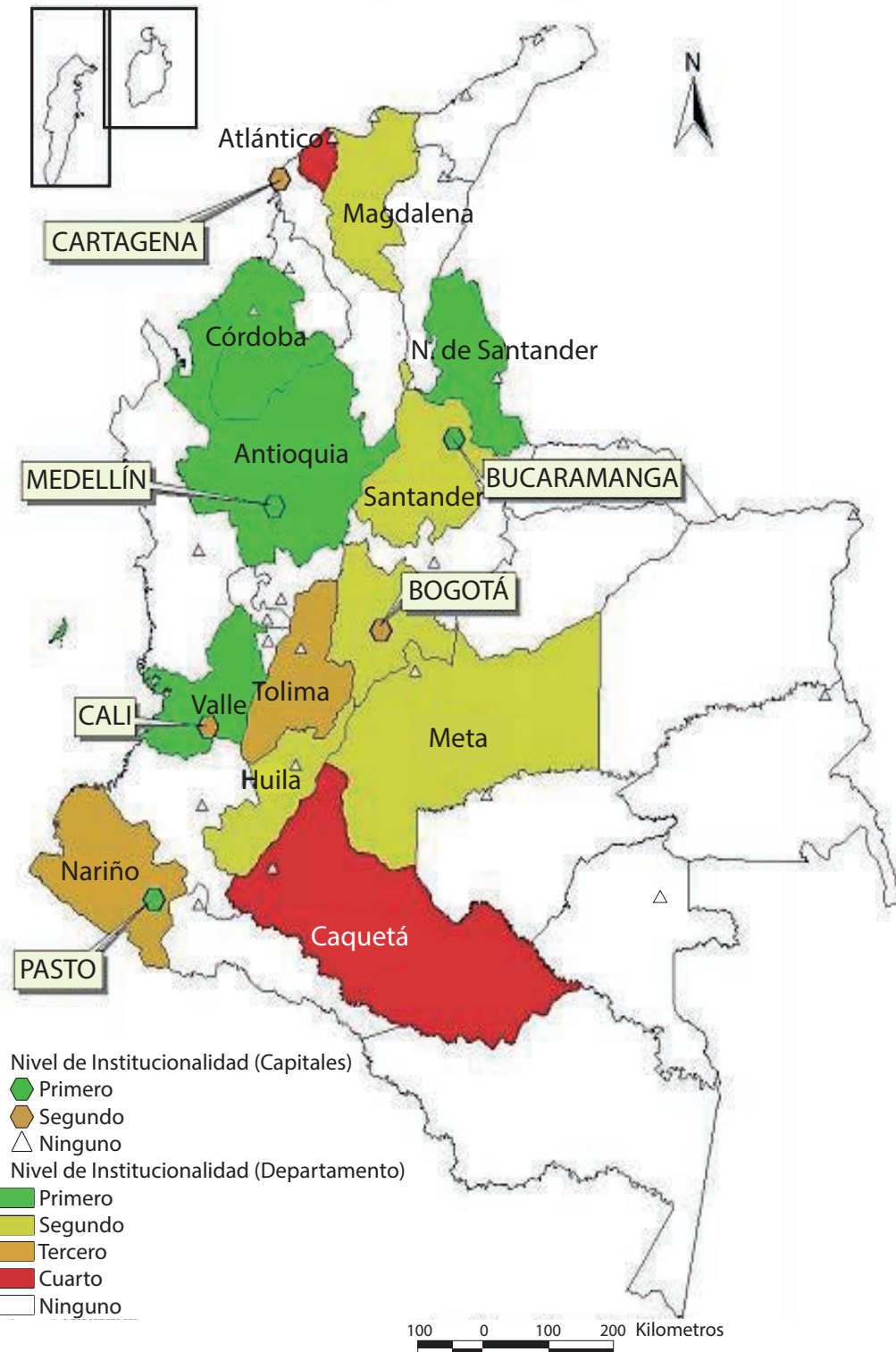
Mecanismos nacionales para la institucionalidad de género

Con base en los resultados de mapeo realizado por AECID (2011) se observa que la institucionalidad de género en el País es muy frágil, no solo por su número sino porque la mayor parte de ellas son de reciente creación. De 32 departamentos tan solo en 17 se cuenta con algún nivel de institucionalidad y siete de ellos, se encuentran en un primer nivel de decisión como Secretarías, son ellos (Antioquia, Córdoba, Norte de Santander, Atlántico, Meta, Nariño y Valle). En estos departamentos la Secretaría para las mujeres más antigua es la de Antioquia, le sigue la del Valle, Córdoba y Norte de Santander, posterior al 2011 Atlántico y Meta. En estas Secretarías existen políticas públicas aprobadas. (Ver mapa 1.)

En un Segundo nivel de decisión se encuentran los mecanismos de los departamentos de Cundinamarca, Santander, Huila, Magdalena. En Cundinamarca se denomina como gerencia de género y depende de la Secretaría de Desarrollo Social, cuenta con política de mujer y género en implementación. En el departamento del Huila, se denomina Oficina Asesora de Mujer, infancia adolescencia y asuntos sociales, depende de la Secretaría de Gobierno y cuenta con política pública aprobada. En el departamento del Magdalena, se denomina oficina de atención integral de la mujer y depende de la oficina asesora de política social y asuntos étnicos, la política pública se encuentra en construcción, tienen plan de acción. En el departamento de Santander se encuentra dentro de la Secretaría de Planeación y se denomina grupo de equidad de género, cuenta con política pública formulada.

Mapa 1. Institucionalidad de Género en Colombia

MECANISMOS DE IGUALDAD DE GÉNERO



Fuente. Ciudades e igualdad de género, boletín No.6, AECID, 2011

En un tercer nivel de decisión se encuentra, el departamento de Tolima, que cuenta con un equipo de dirección de la Mujer, infancia y juventud, que depende de la Secretaría de Gobierno.

En un cuarto nivel de decisión, se clasifican aquellos departamentos en los cuales por lo menos una persona se encarga de los asuntos de género, aquí se encuentran clasificados Caquetá, la profesional depende de la Oficina de Gestión social, la política está en proceso de construcción. A modo de conclusión el 53% de los departamentos de Colombia tiene algún nivel de institucionalidad de género en Colombia (17 de ellos), y tan solo en 7 de ellos existe formulada política pública para la equidad de género.

El panorama municipal en el país es crítico, si se toma en cuenta el Distrito Capital más las otras 32 capitales departamentales, tan solo en cinco de ellas se encuentran algún tipo de mecanismo para la equidad de género, son ellas Bogotá, Cali, Medellín, Bucaramanga, Pasto y Cartagena.

De las ciudades mencionadas anteriormente, solamente en Medellín y Bogotá existe secretaría; en Pasto se encuentra la oficina asesora de género que depende directamente del despacho del Alcalde; en Bucaramanga se encuentra en proceso de creación la oficina asesora para la mujer y para la equidad de género, que depende directamente del despacho del Alcalde; en Cali el tema depende de la Secretaria General; y en Cartagena el tema se encuentra a cargo de la Secretaria de Participación y Desarrollo Social. Estas cinco ciudades capitales, además de contar con algún grado de institucionalidad, cuentan además con políticas públicas para la equidad de género. En otros municipios del país que no corresponden a ciudades capitales, también cuentan con políticas públicas para la equidad de género, son ellas Buenaventura, Palmira, Envigado, el que además cuenta con la Secretaria de Equidad de Género, y Soacha, que se encuentra en proceso de formulación y cuenta con política pública.

En lo que respecta a la gestión del conocimiento se encuentran referentes para el desarrollo de esta línea, a partir de las políticas y planes diseñados en Ecuador, Chile, México, Argentina y Costa Rica se caracterizan por compartir líneas o ejes específicos dirigidos a la investigación, dirigidos, fundamentalmente, a generar conocimiento de base para el diseño y evaluación de políticas públicas. A continuación se presenta de manera sintética estas iniciativas:

País	Eje/Acción	Contexto o marco
Argentina	Eje: Registro y sistematización de datos. Acción: 1) Diseño de metodologías e indicadores de recolección de información para la medición de violencia hacia las mujeres. 2) Acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos para implementar el Registro Único de Casos de Mujeres en situación de violencia. 3) Adopción del protocolo de ACNUDH 2012 para investigación y registro de feminicidios.	Plan Nacional de Acción 2014-2016 para la prevención, asistencia y erradicación de la violencia contra las mujeres
México	Eje de Prevención, Estrategia 1. Fomentar la investigación para conocer y analizar las características, causas, consecuencias, costos, eficiencia, frecuencia y distribución de los distintos tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, para diseñar, instrumentar y evaluar políticas públicas	Programa integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres
Ecuador	Eje estratégico 1, Transformación de patrones socio-culturales. Línea de trabajo 2: Identificación de la magnitud del problema incluyendo una línea de base e investigaciones sobre las distintas formas y ámbitos de la violencia de género, considerando las poblaciones priorizadas, esto es, niños, niñas y adolescentes incluyendo la sistematización de estudios, proyectos y estadísticas.	Plan Nacional de Erradicación de la violencia de género hacia niñez, adolescencia y mujeres
	Eje estratégico 4. Desarrollar sistemáticamente información, cualitativa, así como sustentos tecnológicos sobre la violencia de género en sus distintas manifestaciones, que permita contar y proveer de datos confiables a la institucionalidad pública y privada y, que sirva como sustento para la toma de decisiones y para la elaboración e implementación de políticas generales y sectoriales adecuadas y oportunas	
Chile	Departamento de Estudios y Capacitación (DEC): Colaborar y asesorar a las autoridades del SERNAM, proveyéndoles la información necesaria para incorporar el Enfoque de Género en las políticas públicas mediante el desarrollo de investigación, recopilación o elaboración de documentación, publicaciones, datos y estadísticas relativos a tal enfoque.	SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer)
Costa Rica	Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez: Proporcionar un servicio de información que brinde insumos en materia de igualdad y equidad de género, y derechos humanos de las mujeres mediante la adquisición, análisis, organización y difusión de información especializada de vanguardia, que contribuya a la toma de decisiones institucionales y al fortalecimiento de una sociedad más justa para mujeres y hombres.	INAMU (Instituto Nacional de las Mujeres)

Como se puede observar, las experiencias internacionales cuentan, en todos los casos, con ejes o acciones dirigidas exclusivamente al desarrollo de procesos de investigación específicos de género, mujer y problemáticas relacionadas (violencia, inequidad, etc). Igualmente, estas acciones son variadas, abarcando desde el registro y análisis cuantitativo de datos, hasta investigaciones en su sentido académico y asesorías especializadas partiendo de resultados de análisis documental. De manera que las utilidades de estas acciones de gestión del conocimiento varían. Es importante resaltar que las experiencias ubican la utilidad de las acciones de gestión del conocimiento en su contribución al diseño y evaluación de políticas públicas, a la toma de decisiones en instituciones relacionadas con la problemática y la incorporación del enfoque de género.

Entre las metodologías mencionadas, surge la línea de base, utilizada para la evaluación con foco en logros, al igual que el diseño de instrumentos para la medición de la violencia, por medio de indicadores, los cuales hacen referencia a dimensiones predominantemente cuantitativas. Solamente la experiencia de Ecuador diseña acciones propias para la investigación de la problemática en su dinámica características (escenarios, actores-población, dimensiones y tipos).

Contexto nacional

En Colombia, la Política pública nacional de equidad de género, presente en el CONPES 161 de 2013, contempla entre las acciones del Plan para garantizar una vida libre de violencias, el eje de **fortalecimiento de los sistemas de información y gestión del conocimiento en materia de violencia contra las mujeres**.⁴ Ahora, se abordará la forma que estas acciones-explicitamente enmarcadas en la gestión del conocimiento- toman en Bogotá y Medellín. A continuación se presenta de manera sintética esta información:⁵

4 Política nacional de equidad de género. CONPES 161 DE 2013. Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/161.pdf> (Visitado el 17/03/2016 a las 12:06 pm).

5 Secretaría de la mujer, Alcaldía de Medellín. Disponible en: <https://www.medellin.gov.co/irj/portal/ciudadanos?NavigationTarget=navurl:/116c16b3a8c8292ed12c6236b08bdaf6> (Visitado el 18/03/2016 a las 4:57 pm).

Secretaría Distrital de la Mujer, Alcaldía Mayor de Bogotá. Disponible en: http://www.sdmujer.gov.co/images/pdf/Normatividad/resolucion_0297_manual_de_funciones.pdf?Itemid=199 (Visitado el 18/03/2016 a las 4:58 pm).

Ciudad	Acción/Eje	Contexto o marco
Medellín	Sistema de Información y Conocimiento sobre Género en Medellín (SIGEM). Constituye una alternativa para la ciudad frente a la gestión, análisis y difusión de información para el intercambio de conocimientos y experiencias relacionadas con iniciativas que contribuyan en la garantía de derechos de las mujeres.	Secretaría de las Mujeres
Bogotá	Dirección de Gestión del Conocimiento, Subsecretaría de Políticas de Igualdad. Dirigir la producción y el análisis de información que dé cuenta de las condiciones y posición de las mujeres en el Distrito capital, así como diseñar herramientas para la formación, capacitación y difusión sobre los derechos de las mujeres.	Secretaría Distrital de la Mujer

Como se puede observar, en el ámbito nacional existe un significativo desarrollo en la generación de instancias responsables de adelantar estas acciones de gestión del conocimiento. En ambos casos, las secretarías de la mujer (de por sí dependencias independientes financieramente y autónomas en procesos decisorios) ya cuentan con sistemas y direcciones especializadas en actividades de investigación, producción y análisis sobre la situación de la mujer en sus territorios, que permitan contribuir al intercambio de conocimiento y la acumulación de experiencia.

Ahora bien, puede considerar como pertinente retomar la estructura que la gestión del conocimiento toma en Bogotá, donde se cuenta con una dirección propia con funciones dirigidas a:⁶

- Formular y adelantar estudios e investigaciones útiles a la toma de decisiones.
- Dirigir la producción y el análisis de información que dé cuenta de las condiciones de la mujer.
- Realizar estudios e investigaciones que den cuenta de la situación y condición de la mujer.
- Levantar línea de base, dando seguimiento y evaluación a las condiciones de la mujer en la ciudad.
- Dirigir el diseño e implementación del Observatorio Distrital de Mujeres y Equidad de género.
- Diseñar e implementar un sistema de indicadores que dé cuenta del avance en la ciudad frente a la garantía de derechos de las mujeres.

⁶ Dirección de gestión del conocimiento. Secretaría Distrital de la Mujer. Disponible en: <http://www.sdmujer.gov.co/inicio/629> (Visitado el 18/03/2016 a las 5:09 pm).

Antecedentes locales

En la ciudad desde el año 1990 se viene avanzando en acciones de transversalización para involucrar en la gestión pública la planeación con Perspectiva de Género y desde ahí adecuar la oferta de servicios del Estado para dar respuesta a las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres que habitan en el municipio.

Los primeros esfuerzos de la administración, movimiento de mujeres y academia estuvieron relacionados con la creación de la Primera oficina para asuntos de la Mujer en el año 1991 y los lineamientos de Política Pública de Mujer caleña en el año 1995, posteriormente en el año 2010 se trabaja de nuevo en los lineamientos de Política Pública y se materializa su existencia con el Decreto 292 del Consejo Municipal que promulga **la Política pública para las mujeres en el municipio: Equidad de Género e igualdad de oportunidades** y el Plan Estratégico para implementación de la misma.

Ahora bien, el municipio de Cali, capital del Departamento del Valle del Cauca, fue pionero en Colombia en cuanto a crear la primera “Comisaría de la Mujer y la Familia” en 1988 y la primera “Oficina para los asuntos de la Mujer”, modelos que fueron replicados posteriormente en otras ciudades del país. Posteriormente en 1995, gracias al trabajo adelantado por las organizaciones de mujeres y a la voluntad del alcalde municipal, se promulgó la Política de Equidad, Igualdad y Participación para la mujer caleña. Esta política fue producto de la concertación movimiento de mujeres-gobierno municipal y fue institucionalizada en la administración municipal mediante el Decreto 1677 de 1996.

En cuanto a la gestión de conocimiento se parte de la experiencia previa de la dependencia en temas de gestión del conocimiento e investigación, los cuales paulatinamente han venido incorporando a la población destinataria de sus procesos en dinámicas participativas de generación del conocimiento. Esto ha permitido generar apertura por parte de mujeres e instituciones de la ciudad para el trabajo conjunto.

Por otro lado, la investigación sobre estos temas fortalecerá en último término el diseño de estrategias de intervención en la ciudad, acercándolas con las necesidades y realidades de la población destinataria, posibilitando así dinámicas participativas al mismo tiempo que se incrementa su eficacia y eficiencia

Marco y enfoques teóricos⁷

Enfoques conceptuales del proceso

De acuerdo con la guía de transversalización de la perspectiva de género en la administración municipal de Santiago de Cali (Eslava, K & Malatesta, C, 2013), la perspectiva y enfoques que guían este proyecto son:

La Perspectiva de género, permite evidenciar cómo los grupos humanos, construyen las diferencias biológicas, los conceptos de masculinidad y feminidad, y atribuyen simbólicamente características, posibilidades de actuación y valoración diferentes entre las mujeres y los hombres, produciendo, en la mayoría de las sociedades, sistemas sociales no equitativos y violentos. Es una categoría de análisis que aborda los problemas y asuntos teniendo en cuenta cómo afectan y se relacionan de manera particular en cada uno de los sexos. Implica abordar el estudio de cómo se constituyen las identidades, las subjetividades, no sólo los roles y necesidades, y requiere incidir en la propia valoración de las mujeres, trabajar en su empoderamiento, autoestima y autovaloración para acceder al posicionamiento y a espacios de gestión y decisión, así como en la valoración de los hombres basada en indicadores de masculinidad cercanos al cuidado de la vida propia y ajena, al respeto, la fraternidad y no a las conductas autodestructivas y destructivas de sí mismos, las mujeres y el entorno. (Bermúdez et al, 2014)

La perspectiva de Género es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias que el modelo cultural, social ha establecido entre hombres y mujeres para definir y generar acciones tendientes a promover situaciones de equidad (CONMUJER, 199, p.19)⁸. Observar – analizar una realidad desde la perspectiva de género es evaluar las implicaciones que tienen para hombres y mujeres las acciones que se lleven a cabo en cualquier área o nivel de desarrollo-legislación, políticas, programas, acciones sociales colectivas y determinar con base en el análisis resultante, la realización de acciones que redunden en el beneficio y acceso equitativo de unos y otras a los recursos y a las oportunidades.

El uso de la perspectiva de género nos permitirá

- Analizar y comprender de manera novedosa y más acertada problemas viejos de la sociedad.

⁷ Se retoma la plataforma teórica planteada en la guía de transversalización de la perspectiva de género en la administración municipal.

⁸ CONMUJER, Día Internacional De La Mujer: 8 de marzo. Comisión Nacional de la Mujer. México.1999. Carpeta elaborada con términos extraídos de las publicaciones “La perspectiva de género, una herramienta para construir la equidad entre hombres y mujeres” (Marta Lamas, DIF, 1998) y “Ni tan fuertes ni tan frágiles” (Gabriela Delgado, Olga Bustos, Rosario Novoa, PRONAM, UNICEF, 1998).

- Identificar el origen de los problemas. Entender que existe una relación asimétrica entre los géneros y que esto se ha constituido en un elemento fundamental y determinante de las relaciones entre hombres y mujeres y que se concreta en las dinámicas de poder y dominación de lo masculino sobre lo femenino.
- Entender que la relación de asimetría entre hombres y mujeres es un hecho cultural, y que por esto se puede y debe cambiar.
- Sacar del terreno biológico lo que ha determina la diferencia entre los sexos y colocarlos en el terreno simbólico, es decir, el llorar, el ser maternal, el proveer, no son biológicos, son valores asignados (simbólicos) a los sexos (Comisión Nacional de la Mujer, 2000).⁹
- Delimitar con mayor precisión y claridad cómo la diferencia cobra la dimensión de desigualdad, hasta concretar la asimetría fundamental, o sea, que todos los hombres en conjunto- son quienes ejercen el poder sobre las mujeres, como grupo social.(Feros,(s.f). p.18)

Enfoque de Igualdad de Género y Equidad de Género

Hablar de Igualdad de Género es referirse a la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a todos los Derechos y todas las posibilidades de desarrollo de sus potencialidades humanas y en la posibilidad de la vivencia de la libertad, la dignidad y el bienestar. Por lo tanto, la Igualdad de Género implica que “los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera (al mismo nivel) . Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de sí han nacido hombres o mujeres” (Estrategia de Equidad de Género. PNUD Colombia:, 2007).¹⁰

Equidad de Género

Es referirse a la posibilidad que tienen hombres y mujeres de que se les reconozcan todas sus diferencias a la hora de acceder a todos sus Derechos y todas las posibilidades de desarrollo de sus potencialidades humanas, y en la posibilidad de la vivencia de la libertad, la dignidad y el bienestar. Es decir, la Equidad de Género tiene que ver con el reconocimiento de las diferencias y particularidades entre mujeres y hombres y, también, entre los mismos hombres y las mismas mujeres, es decir, reconocer que todos los hombres no son iguales y que todas las mujeres

⁹ Programa Nacional de la Mujer, Alianza para la Igualdad (2000). Glosario de Términos Básicos sobre Género. Comisión Nacional de la Mujer, Costa Rica.

¹⁰ Ferro, Calabrese, (s,f) C., Primeros pasos en la Teoría Sexo-Género. Instituto de Estudios de la Mujer: Universidad Nacional. Costa Rica.

no son iguales y que hay condiciones culturales y socioeconómicas que determinan diferentes niveles de vulnerabilidad y vulneración de Derechos para las mujeres y para los hombres, en este contexto la condición de clase, etaria (edad), etnia-racializada, de ubicación en el territorio, motricidad, orientación sexual, identidad de Género, entre otras particularidades, determinan las posibilidades de acceder a los Derechos y oportunidades, así mismo incrementan o disminuyen el nivel de riesgo de su vulneración.

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

Enfoques diferenciales

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

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

Hay que mencionar que pretender agrupar todas las diferencias que viven hombres y mujeres en un solo enfoque analítico supone el riesgo de dejar por fuera del análisis y de la comprensión algunos factores relevantes que generan vulneración y vulnerabilidad de derechos a ciertos grupos poblacionales que precisamente lo son por su condición de “diferentes”. Frente a la definición de este enfoque, aunque su uso es recurrente en procesos y políticas de inclusión, no hay muchos acuerdos aún en los contextos institucionales y académicos. Veamos que propone el Departamento Nacional de Planeación- DNP como definición de enfoque diferencial:

“El enfoque diferencial es un método de análisis, de actuación y de evaluación de la población, basado en la protección de los derechos fundamentales de las poblaciones desde una perspectiva de equidad y diversidad. En ese sentido, considera la complejidad de la situación de pobreza como algo diferencial según el tipo de sujeto, y por otro lado, promueve una visión múltiple de las opciones de desarrollo, respetando la diversidad étnica y cultural. Es así como, la aplicación

de este enfoque podría contribuir a superar las visiones asistencialistas para la población y de bajo impacto en el largo plazo, y también, concretar mecanismos que reproduzcan la inclusión y el desarrollo con equidad. ...Para el Ministerio de Salud y Protección Social el enfoque diferencial se entiende como el “método de análisis, actuación y evaluación, que toma en cuenta las diversidades e inequidades de la población en situación o en riesgo de desplazamiento, para brindar una atención integral, protección y garantía de derechos, que cualifique la respuesta institucional y comunitaria. Involucra las condiciones y posiciones de los/las distintos/as actores sociales como sujetos/as de derecho, desde una mirada de grupo socioeconómico, género, etnia e identidad cultural, y de las variables implícitas en el ciclo vital- niñez, juventud, adultez y vejez”. (2012)

El **enfoque territorial**, es una perspectiva heurística que contempla al territorio como el escenario socialmente construido donde ocurre todo lo social y simbólico; sin embargo es a la vez natural, espacial, social, cultural, económico, político, e histórico. Un territorio es una construcción social dinámica que constituye un proyecto político que incluye una relación de poder o posesión por parte de un individuo o grupo.

Región, lugar, espacio y territorio no son nociones neutras desprovistas de contenido y significación, sino formas creadas socialmente, cargadas de sentido e identidad; en estos conceptos radica la esencia de la espacialidad de la vida social y son expresiones de la geografía del poder, con las manifestaciones de cooperación y conflicto que del ejercicio de éste se suscita.

El enfoque de ‘territorio’ incorpora relaciones de poder, las distintas dimensiones de apropiación territorial, e incorpora y da un peso mayor a las dimensiones políticas y culturales.

El enfoque territorial se presenta como una noción que permitiría explicar el papel de los entornos en que están insertas las comunidades y del espacio social como factor de desarrollo.

Enfoque de Interseccionalidad

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

“La expresión de un sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y simultáneas... En su marco teórico, la subordinación interseccional es, a menudo, la consecuencia de un factor de discriminación que, al interactuar con otros mecanismos de opresión ya existentes, crean, en conjunto, una

nueva dimensión de desempoderamiento... La tesis central de Crenshaw es que las mujeres negras... sufren y perciben el racismo de manera muy distinta a los hombres de color, y la discriminación sexista de manera diferente a las mujeres blancas... Dos marcos conceptuales sustentan el paradigma creado por Crenshaw “riesgo múltiple” y “opresiones entrelazadas”. (Muñoz, 2011, p.10).

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

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

El enfoque de derechos garantiza a ciudadanas y ciudadanos el ejercicio pleno de sus derechos, el desarrollo de sus potencialidades y reconoce la existencia de la diversidad humana y la multiculturalidad, como una riqueza social. Desde este enfoque, están llamadas a desaparecer las prácticas discriminatorias en razón del sexo/género, la edad, la etnia, la orientación sexual, la religión, el territorio o cualquier otra condición social, para lo cual es necesario implementar las políticas públicas con un enfoque diferencial, de tal manera que incorporen las necesidades prácticas e intereses estratégicos de los diferentes grupos poblacionales tradicionalmente discriminados, tales como las mujeres, las/los jóvenes, la niñez incluida la primera infancia, quienes a pesar de constituir más de la mitad de la población, son tratados como minoría. (Bermúdez et al, 2014)

La integralidad de los derechos los hace indivisibles; por tanto, los derechos fundamentales a la vida, la libertad y la integridad, constituyen condición fundamental para el ejercicio de derechos económicos, sociales, culturales, colectivos y ambientales, hacia el mejoramiento de la calidad de vida, la vivencia de la felicidad y la libertad.

El enfoque de derechos o EBD (Enfoque Basado en Derechos) “proviene de la literatura y de la práctica del desarrollo” (Alza, 2014:52), basado “en las normas internacionales de derechos humanos y (...) orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos” (Alza, 2014:54). De esta manera, el EBD marca la obligatoriedad de los

estados nacionales en la protección y garantía de derechos humanos de individuos concretos.

Ahora bien, operativizar este enfoque ha significado importantes desafíos para los diversos organismos que lo asumen. Por esto, los organismos de las Naciones Unidas han establecido un conjunto de “atributos fundamentales” que le acotarían:

1. “Cuando se formulen las políticas y los programas de desarrollo, el objetivo principal deberá ser la realización de los derechos humanos.
2. Un enfoque basado en los derechos humanos identifica a los ciudadanos y ciudadanas como titulares de éstos, el contenido de los derechos, y los correspondientes titulares de deberes y las obligaciones (Estado), procurando fortalecer las capacidades de los primeros para demandar su vigencia y de los segundos, para realizarlos o crear condiciones para su vigencia.
3. Los principios y las normas contenidos en los tratados internacionales de derechos humanos deben orientar toda la labor de cooperación y programación del desarrollo en todos los sectores y en todas las fases del proceso de programación” (Alza, 2014:55).

Marco normativo

Los avances internacionales en materia de reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres, denotan un llamado continuo a los diferentes países frente al abordaje responsable de acciones que favorezcan un mejor vivir para las mujeres en el mundo y jalonan el desarrollo con igualdad.

Colombia suscribió en el año 1979 la convención internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujeres, CEDAW, que se incorporó al ordenamiento nacional con la ley 51 de 1982, esta convención promueve un modelo de igualdad sustantiva en para eliminar las desigualdades y brechas que históricamente han afectado a las mujeres.

La convención reconoce que la “discriminación contra la mujer” denota toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Este concepto de igualdad sustantiva, supone la consideración de tres elementos claves que es importante desagregar. El primero de ellos la igualdad de oportunidades, plantea que la existencia de leyes, marcos, políticas en el país que favorezcan la equidad es un avance.

También al hablar de igualdad de oportunidades se enuncia el derecho de las mujeres a tener acceso a los recursos de un país en igualdad de condiciones que los hombres. El segundo aspecto contemplado por CEDAW es la igualdad de acceso a las oportunidades, pues aunque se garantice por medio de leyes y políticas igual respeto y protección para los derechos humanos de las mujeres, es clave asegurarse de la no existía de obstáculos que impidan a las mujeres el disfrute y plenitud de sus derechos. El tercer elemento que plantea la Convención CEDAW es la fuerte necesidad de que no solo se realice la implementación de medidas para garantizar los derechos de las mujeres. Sino que todas estas empiecen a verse reflejadas en los logros y cambios reales que tengan las mujeres en su vivencia del territorio..

Encontramos también en el orden internacional IX Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. México (CEPAL, 2004). En el prólogo del documento dice: “la distribución desigual del poder y los obstáculos para participar activamente en los procesos de decisión, tanto a nivel del hogar como de la comunidad y de la sociedad, es otro elemento fundamental que limita a las mujeres el ejercicio de sus derechos y su ciudadanía, e incide directamente en la desprotección y la inseguridad social”.

En la misma línea normativa internacional la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, la cual define la violencia contra la mujer como una de las 12 esferas de especial preocupación que deben ser objeto de particular hincapié por parte de los gobiernos, la comunidad internacional y la sociedad civil”.

Estas legislaciones internacionales abrieron el camino a la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer **“Convención de Belem do para”**, en la cual los estados partes, entre ellos Colombia, establecen acuerdos frente a ubicar la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales que limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

Dentro del ordenamiento jurídico nacional encontramos los siguientes referentes legislativos que han consagrado la protección y garantía de los derechos de las mujeres en Colombia. La carta constitucional de 1991 introduce en los artículos 2, 5, 15, 17, 40, 42, 43 referencias en cuanto igualdad, a no ser sometida a ninguna clase de discriminaciones y la protección del estado a las mujeres durante el embarazo y el parto, así mismo enfatiza en la protección contra la esclavitud y la trata de personas; así mismo considera la libertad de elección para la constitución de una familia.

De igual forma se promulgó en el año 2000, la Ley 581 o ley de Cuotas, mediante la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público; la Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres; la ley 294 de 1996 y Auto 092 de 2008 “Protección de los derechos fundamentales de las mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado.

En el año 2008 fue aprobada también la Ley 1257 del 4 de Diciembre de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y se reforman los códigos penal y de procedimiento penal. Esta legislación entra a determinar los procedimientos de atención que desde los diferentes sectores (justicia, salud, laboral, educativo) se deberán adelantar frente a las violencias contra las mujeres, para lo cual se acompaña de cuatro decretos reglamentarios.

La ley 1257 de 2008, define la responsabilidad del estado frente a los procesos de atención a las mujeres víctimas de violencia que garanticen el restablecimiento de derechos.

Este referente legislativo se acompaña de un marco de políticas públicas para las mujeres producto de la construcción conjunta entre las mujeres de diferentes organizaciones sociales, académicas, etc. y el Estado. Que han ido marcando la ruta que el país debe seguir para un desarrollo equitativo, que incorpore acciones afirmativas a favor de las mujeres para garantizarles una ciudadanía plena.

Entre las Políticas para las Mujeres en Colombia podemos mencionar:

- Política Integral para las Mujeres, CONPES 2626, Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia. 1992.
- Política Salud para las Mujeres, Mujeres para la Salud, Resol
- Política Nacional de Salud Sexual y Reproductiva, Ministerio de Protección Social, 2003.
- Política Nacional Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo, 2003.
- Política Nacional Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo 2006-2010
- Política Pública Nacional para las Mujeres, 2012. Que incorpora un Plan para garantizar la vida libre de violencias de las Mujeres en Colombia, 2013-2020.

El municipio de Santiago de Cali, fue pionero en Colombia en cuanto a crear la primera Comisaría de la Mujer y la Familia” en 1988, iniciativa acompañada por el movimiento de mujeres, especialmente desde la Unión de ciudadanas de Colombia. Posteriormente desde el año 2006 y hasta 2010 se trabajó desde el Centro de Estudios de Género Universidad del Valle, el movimiento de mujeres y la Alcaldía de Santiago de Cali, en el diseño de una Política Pública para las mujeres en Santiago de Cali, que fue aprobada por Decreto 0292 de 2010 en el concejo de la ciudad y define **once ejes estratégicos** en la agenda urgente de las mujeres que habitan Santiago de Cali.

Metodología

El proceso de transversalización se desarrolla a partir de metodologías participativas, considerando fundamental el trabajo tanto de lo conceptual- teórico, como de lo técnico – metodológico que brinda herramientas para hacer posible la articulación entre aquello que se conoce y la competencia laboral específica de cada Secretaría y Dependencia, así mismo se incorpora el ser y sentires.

La metodología manejada circula por los principios de la educación popular entre **los saberes** (personales y los conceptuales- teóricos), **los haceres y los sentires**¹² frente al tema.

Se trabaja desde la Andragogia los procesos de formación y asesoría para adultos que trabajan, desarrollando procesos de acompañamiento a equipos técnicos de organismos que les permitan reflexionar sobre la perspectiva de género y proponer acciones de intervención para la implementación de la política, en el marco del plan de desarrollo.

Las líneas de trabajo son:

Línea 1. Acompañamiento para la Transversalización de la perspectiva de género en la administración municipal y la implementación de la política pública para las mujeres. La línea contempla las siguientes acciones:

- **Asesorías a equipos técnicos para la planeación con perspectiva de género:** Permiten trabajar los elementos y claves para la incorporación de la perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, enfoque diferencial e interseccional en las políticas, planes, programas y proyectos que realice el municipio. Se trabajan con las dependencias priorizadas que tienen incidencia directa o no en la implementación de la Política Pública.
- **Asesoría y acompañamiento a comités:** Realización asesoría en comités y mesas de ciudad para incorporación de normatividades, reconocimiento de realidades de género diferenciadas y planeación de acciones articuladas para disminución de brechas de género,
- **Conversatorios:** Planeados con las diferentes Secretarías, dependencias o entidades de cooperación para posicionamiento de los ejes de la política pública para las mujeres.

Línea 2. Gestión de conocimiento en temas de género y política pública para las mujeres en la administración municipal.

- **Articulación con universidades:** la transversalización se sustenta además en la gestión oportuna del conocimiento, la transformación de los procesos de formación en el tema, siendo clave el trabajo constante con el sector universitario.
- **Gestión del conocimiento en género:** a partir de proceso de sistematización, diseño y desarrollo de metodologías de intervención e investigación en problemáticas de género y Política Pública para las mujeres en Santiago de Cali, contemplando marco teórico, diseños metodológicos la recolección y análisis de datos, y las estrategias de devolución de resultados.

- **Acompañamiento técnico a observatorios de ciudad:** fortaleciendo la generación y actualización de registros de información e indicadores pertinentes para la implementación de la política pública.

Línea 3. Capacitación al personal de la administración en Perspectiva de Género y Políticas de Equidad de Género.

Talleres de formación: para el fortalecimiento de conocimiento y capacidades técnicas del personal por dependencias, se dan a conocer marcos normativos de género y transversalidad, política pública para las mujeres, conceptualización en género, igualdad y equidad, elementos técnicos de transversalización de género. Además formación en género acorde a las competencias específicas de las Secretarías para la implementación de la política pública

Formación complementaria. Gestión, diseño y oferta de procesos de formación nivel diplomado para personal de la administración municipal y otros actores que mejore las competencias para el abordaje de la perspectiva de género y enfoques.

Línea 4. Monitoreo y seguimiento a la implementación de la política Pública: Realizar monitoreo permanente a las estrategias y acciones contempladas en la política pública, que se desarrollan desde las diferentes dependencias, identificando efectos e impactos y acompañando la evaluación de cara al mejoramiento continuo de la implementación de la política.

Recursos humanos:

Coordinación de proceso, con perfil en ciencias sociales, humanas, y experiencia en direccionamiento de procesos, énfasis en procesos de formación en género, políticas públicas de equidad de género, experiencia en transversalidad de género, investigación, que permita articular el trabajo interno del equipo en sus diversos componentes.

Tres (3) profesionales en Ciencias sociales y humanos con experiencias en temas de género y violencia contra las mujeres, procesos de investigación social.

Un (1) profesionales en derecho, con conocimiento y experiencia en normatividad de género, derechos de las mujeres, procesos de capacitación.

Un (1) Apoyo técnico o tecnológico en ciencias económicas, administrativas u otras áreas y experiencia laboral de un año para realizar labores de análisis y sistematización de información.

Línea 1. Acompañamiento para la Transversalización de la perspectiva de género en la administración municipal y la implementación de la política pública para las mujeres.

Descripción	Actores involucrados	Formatos
Diagnostico municipal Realizar reconocimiento de la situación de la administración municipal en los diferentes componentes, para definir áreas a priorizar y dependencias en acompañamiento. A1. Recopilación documental Nacional y Local. A2. Revisión de informes de observatorios Nacionales y Locales en el tema. A3. Revisión de informes de trabajo subsecretaría A4. Procesamiento y análisis de la información. A5. Producción de informe base para priorización de áreas y dependencias acompañar. A6. Diseño de plan estratégico del equipo en el componente acompañamiento paratransversalización.	Coordinación de equipo Profesionales Subsecretaría	Revisión documental. Informe Plan estratégico
Gestión para proceso Desarrollar gestión para vincular a las dependencias, a partir de las y los profesionales enlace y equipos técnicos en los procesos de acompañamiento y asesoría para la transversalización. A1. Establecimiento de mapa de actores claves en dependencias A2. Realizar contacto con los actores. A3. Acuerdos para avanzar en proceso.	Coordinación de equipo Profesionales	Actas Orfeo Listados de asistencia
Diseño de planes de acompañamiento A1. Reunión Inicial con equipos de trabajo y/o enlaces A2. Identificación de las políticas, programas, lineamientos, directrices de las dependencias desde las cuales se debe incorporar la perspectiva de género y enfoques diferenciales, de derechos, entre otros. A3. Acuerdos iniciales para asesoría con el equipo de dependencia para la inclusión del tema en las áreas de trabajo específicas. A4. Diseñar conjunto con las dependencias sus planes para acompañamiento en transversalización que incorporen las diferentes acciones. A4.1. Transversalización en proyectos A4.2. Transversalización en eventos específicos. A4.3. Transversalización en clima organizacional A4.4. Transversalización en procesos, estructura, políticas, procesos, procedimientos.	Profesionales Coordinación en momentos que se requiera.	Actas Orfeo Listados de asistencia Formato plan de acompañamiento

Desarrollo de planes Desarrollar los planes de transversalización a partir de las acciones definidas, Garantizando el trabajo de asesoría en la planeación de proyectos, programas del POAI, de tal forma que se incorpore el tema. A.1. Definición de cronogramas de actividades contenidas en el plan. A2. Preparación metodológica y logística para el espacio definido. A3. Desarrollo de la acción o espacio definido (asesoría, conversatorios, foros, acompañamiento equipos técnicos, articulación con equipos de planeación.) A4. Vinculación a comités pertinentes para fortalecer el plan de transversalización. A5. Producción de documentos, propuestas y todo tipo de insumos requeridos para el desarrollo del plan, con participación del equipo de dependencia.	Profesionales	Actas Orfeo Listados de asistencia Otros de acuerdo a lo requerido
Valoración y Ajustes Realizar valoración continua de los planes de acompañamiento, definiendo y ajustando acciones para fortalecer la transversalización en la dependencia.	Coordinación de equipo Profesionales	Actas Listados

Línea 2. Gestión de conocimiento en temas de género y política pública para las mujeres en la administración municipal.

INTERNA- EQUIPOS SUBSECRETARÍA

Descripción	Actores involucrados	Formatos
Identificación de necesidades de gestión de conocimiento. Desarrollar mapeo de necesidades de gestión del conocimiento por parte de equipos de subsecretaría y aquella relacionada con los soportes para implementación de la política desde otras dependencias. B1. Reuniones con cada equipo de la Subsecretaría. B2. Revisión de informes de trabajo Subsecretaría, informes de priorización realizados por equipo de transversalización, Informes estado de la cuestión. B3. Identificación de principales necesidades del equipo con relación a la gestión del conocimiento. B4. Priorización de necesidades	Coordinaciones de equipos Profesional de transversalización Profesionales de cada equipo	Actas Identificación y priorización de necesidades
Diseñar el plan de trabajo de gestión del conocimiento de la Subsecretaría B1. Articulación de necesidades priorizadas por cada equipo, con relación a su pertinencia e impacto. B2. Revisión y decisión por parte de Subsecretaría y coordinadoras sobre los ejes a trabajar por equipo. B3. Reunión con cada equipo para diseño de plan específico, de acuerdo a las decisiones tomadas.	Subsecretaría Coordinaciones de equipos Profesional del transversalización	Actas Plan de trabajo

Desarrollo del plan de trabajo B1. Acuerdos de cronograma B2. Recopilación, revisión de documentos, insumos para el desarrollo del plan. B3. Preparación logística. B4. Realización de encuentros, reuniones y otras estrategias definidas en el plan. B5. Realizar jornadas de estudios en temáticas definidas por los equipos, que fortalezcan sus procesos de intervención B6. Presentaciones preliminares con el equipo que corresponda, retroalimentación y ajustes. B7. Producción de documentos, fichas, informes cualitativos, cuantitativos y otros como resultado de la gestión del conocimiento. B8. Ajustar los planes de gestión de conocimiento, según requerimientos que surjan.	Profesionales de equipo Coordinación de equipo en los momentos que se requiera Profesionales y coordinación de cada equipo según requerimiento. Técnica	Actas Plan de trabajo Instrumentos diseñados por equipo.
Presentación de los resultados B1. Presentación de resultados para validación con la Subsecretaría y actores definidos de la Subsecretaría. B2. Realizar ajustes requeridos. B3. Preparación logística y metodológica para presentación de resultados actores definidos externos. B4. Diseño de material para la presentación de resultados (Diseños gráficos, entre otros) B5. Presentación de resultados de la gestión del conocimiento.	Coordinación y profesionales del equipo de transversalización Técnica	Según se requiera.
Apoyo acciones de planeación B1. Apoyo conceptual en el diseño de proyectos-fichas por equipo B2. Elaboración de documentos técnicos B3. Direccionamiento del diseño y ajustes a Proceso y procedimiento de la Subsecretaría. B3. Otros apoyos requeridos por equipos	Coordinación y profesionales del equipo de transversalización	Actas Listados Formato de documento técnico, y plan de acción.
Articulación sector Universitario B1. Planeación de proceso comité Universidades B2. Convocatoria al comité B3. Diseño de plan de acción por universidades B4. Diseño de plan acción del comité B5. Desarrollo de Plan de acción. B6. Realización de espacios de socialización de resultados del comité (Foros, encuentros universitarios, entre otros.)	Coordinación y profesionales del equipo de transversalización Técnica	Actas Listados Formato plan de acción.

Línea 3. Capacitación al personal de la administración en Perspectiva de Género y Políticas de Equidad de Género.

Descripción	Actores involucrados	Formatos
Diagnóstico de necesidades de formación Realizar diagnóstico de necesidades de formación del personal vinculado a la administración relativa a temas de género y política pública. C1. Revisión previa de resultados de proceso en la línea 1 del equipo. C2. Revisión de contexto sobre problemáticas emergentes, nuevos referentes conceptuales, legislativos en relación a perspectiva de género, derechos de las mujeres, feminidades y masculinidades, políticas públicas. C3. Reunión con equipos de dependencias para reconocimiento de intereses temáticos.	Subsecretaria Coordinación de equipo Profesionales de equipo Profesionales de dependencias	Actas Listados Informe por dependencias
Ajustar el diseño curricular del proceso de capacitación interno y de los procesos complementarios que se adelantaran. C1. Ajuste a ejes temáticos: política pública, transversalidad de género, enfoques diferenciales, normatividad para la equidad, planeación con perspectiva de género, presupuestos sensibles al género. C2. Ajustes a guía y presentación por eje temático. C3. Diseño de estudios previos de capacitación a contratar(para el caso de proceso externos-complementarios)	Coordinación de equipo Profesionales de equipo	Actas Listados Documento de ajuste
Desarrollo de plan de capacitación C1. Definición de cronogramas con dependencias y equipos priorizados, o por solicitud de interesadas(os). C2. Preparación metodológica con relación al grupo objetivo. C3. Preparación logística, convocatorias C4. Desarrollo de capacitación C5. Valoración de proceso, recomendación para próximas acciones. C6. Monitoreo de impacto del proceso, seguimiento al personal para su vinculación en acciones de implementación de la política. C7. Promover acciones de réplica de procesos de formación en dependencias a partir de formas metodológicas: foros, cine, actividades lúdicas.	Profesionales de equipo Técnica del equipo	Acta Listados Orfeo

Línea 4. Monitoreo y seguimiento a la implementación de la Política Pública.

Descripción	Actores involucrados	Formatos
Realizar difusión del sistema de monitoreo y seguimiento a la política pública D1. Socialización del sistema con personal de dependencias y subsecretaría encargado de su alimentación. D2. Capacitación permanente para su utilización, con relación a los ejes de la política pública.	Profesionales del equipo Coordinadoras de la Subsecretaría Profesionales enlace Mesa Interinstitucional Otros actores interesados	Actas Herramienta digital Listados
Consolidación de información Consolidar la información cualitativa y cuantitativa de en torno a los procesos de la subsecretaría y otras secretarías, para orientar la toma de decisiones frente a la intervención. D1. Recopilación de información geográfica, demográfica de la población en el instrumento ficha DUB y otros instrumentos definidos. D2. Recopilación de información en el sistema referente a proyectos implementados. D3. Procesamiento de la información contenida en salidas de Excel del sistema.	Profesionales del equipo Coordinadoras de la Subsecretaría Profesionales enlace Mesa Interinstitucional Otros actores interesados	Actas Listados Herramienta digital Excel de fichas DUB Reportes de la herramienta de monitoreo.
Análisis de información, producción de informes Subsecretaría D1. Realizar análisis preliminar del procesamiento de información D2. Direccional la elaboración de informes de gestión de la implementación de la política pública desde la Subsecretaría, a partir de los datos procesados y el soporte conceptual en el tema, con periodicidad trimestral. D3. Identificar alertas tempranas sobre la implementación de la política pública en la Subsecretaría. D4. Realizar reunión con equipo de coordinación de la subsecretaría y plantear acciones de mejora, priorización de acciones de gestión, intervención, generación de conocimiento, entre otras. D5. Remitir los informes a la Unidad de Apoyo a la gestión y otros escenarios (COMPOS- semestral) D6. Reportes de informes requeridos en cualquier época del año, general, por comunas, etc. Otras secretarías. D1. Realizar análisis preliminar del procesamiento de información D2. Producir reportes con periodicidad semestral de la implementación de la política pública desde las diferentes secretarías. D3. Identificar alertas tempranas sobre la implementación de la política pública. D4. Socialización de informes y presentación de alertas identificadas a la Mesa Interinstitucional, análisis colectivo, plantear ajustes. D5. Realizar reunión con Mesa interinstitucional para la implementación de la Política Pública y erradicación de las violencias. D6. Remitir los informes a las entidades pertinentes (Concejo Municipal 1 vez al años, COMPOS cada 6 meses.) D7. Elaboración de informes requeridos en cualquier época del año	Profesionales del equipo Coordinadoras de la Subsecretaría Subsecretaría de Equidad de Género Profesionales del planeación- unidad de apoyo a la gestión. Profesionales enlace Mesa Interinstitucional Técnica. Otros actores interesados	Actas Listado Informes

<p>Plan de acción de la política pública</p> <p>D1. Coordinar acciones para incorporación de indicadores respectivos a la política en el plan de desarrollo, en articulación con Mesa Interinstitucional y equipos Subsecretaría.</p> <p>D2. Armonización de la Política Pública a los indicadores contenidos en el plan.</p> <p>D3. Proceso técnico con dependencias para asesorar la planeación de acciones de los indicadores contenidos de la política pública, se articula con la Línea 1.</p>	<p>Profesionales del equipo</p> <p>Coordinadoras de la Subsecretaría</p> <p>Subsecretaría de Equidad de Género</p> <p>Profesionales del planeación- unidad de apoyo a la gestión.</p> <p>Profesionales enlace Mesa Interinstitucional</p> <p>Otros actores interesados</p>	<p>Actas</p> <p>Listados</p> <p>Matrices</p>
<p>Evaluar el nivel de satisfacción y expectativas de la población participante en las estrategias de la Subsecretaría.</p> <p>D1. Aplicar instrumentos diseñados para la medición de la percepción del usuario en cada equipo de la subsecretaría</p> <p>D2. Recopilar planillas de aplicación diligenciadas por cada equipo de la subsecretaría</p> <p>D3.Tabular información contenida en la planilla aplicada</p> <p>D4.Realizar el análisis de las encuestas aplicadas y producir informe trimestral consolidado de percepción.</p> <p>D5.Identificación de posibles acciones de mejora</p> <p>D6.Remitir los soportes (Formatos aplicados) en medio digital al proceso de Atención al Usuario, dentro de los cinco (5) primeros días hábiles posteriores al trimestre</p> <p>D7. Remitir trimestralmente información de encuestas</p>	<p>Profesionales</p> <p>Técnica</p>	<p>Formatos de encuestas satisfacción</p> <p>Excel digitalizado de encuestas</p> <p>Informe</p>

BIBLIOGRAFÍA

Bermúdez, Norma, Eslava Katherine (2014). Propuesta curricular diplomado de formación en perspectiva de género. Universidad del Valle.

Eslava & Malatesta (2012) Guía para la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública de Santiago del Cali.

ESAP,DNP (2011) .Guía para la transversalización del enfoque de género y de derechos Humanos en la planeación.

Consejería Presidencial para la Equidad (2016)- Guía para la transversalidad del enfoque de género y derechos humanos de las mujeres en los planes de desarrollo a nivel territorial. Bogotá.

Departamento Nacional de Planeación. Subdirección de Ordenamiento y Desarrollo Territorial, Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible. Guía para la incorporación de la variable étnica y el enfoque diferencial en la formulación e implementación de planes y políticas a nivel nacional y territorial. Bogotá, 2012. P.23

