

Transversalizando el Género

**ENCUENTRO DE MECANISMOS DE LA
MUJER Y GÉNERO DEL ORDEN NACIONAL
Y TERRITORIAL**

Bogotá, 11 y 12 de Noviembre 2014

Maruja Barrig

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES

2. LA TRANSVERSALIDAD: DE LA TEORÍA...

3. [...] A LA PRÁCTICA

- *La Igualdad: Hacia adentro y hacia el exterior*
- *Transversalidad en la Intervención Institucional*
- *Cambios en la Cultura Institucional, solamente*
- *Acciones (Afirmativas) hacia las mujeres, solamente*

4. PROBLEMAS COMUNES, SOLUCIONES A LA VISTA

- *Recomendaciones desde un marco general*
- *Recomendaciones desde el contexto colombiano*

5. ANEXOS

Una Hoja de Ruta Piloto para la Transversalización

Bibliografía Comentada

Experiencias Seleccionadas:

- Centro Nacional de Memoria Histórica
- Ministerio de Trabajo
- Alcaldía de Medellín
- Alcaldía Distrital de Bogotá

El V Encuentro de los Mecanismos de la Mujer y Género convocó a algunas instancias territoriales y organismos nacionales cuyo campo de competencias se vincula a la política pública nacional de mujer (CONPES 161). Se realizó en la ciudad de Bogotá, en noviembre del 2014, teniendo como uno de sus principales objetivos el debate sobre la transversalidad del enfoque de género en los programas y políticas institucionales, uno de los mandatos de dicha política pública.

Los cuatro encuentros realizados hasta esa fecha han contado con el auspicio de la Agencia de la Cooperación Española para el Desarrollo (AECID) y se articulan con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, ente que coordina la implementación de la política pública de equidad de género aprobada en Marzo del 2013. En este evento por primera vez participaron los grupos de género de las entidades del orden nacional, cuya presencia enriqueció el debate al dar cuenta del proceso de implementación de la política.

El objetivo de este documento es aportar a la reflexión a partir de las experiencias presentadas y debatidas por los 31 organismos del ámbito nacional y territorial en las reuniones del V Encuentro, teniendo también como referentes el concepto de la transversalidad y su concreción en la práctica. La hipótesis central que orienta la lectura de dichas prácticas es que, al inscribirse en diversas variaciones del concepto de transversalidad, éstas no parecen encontrar un referente claro desde el cual dialogar entre sí. Tuvimos en esos dos días de debate un amplio abanico de experiencias que, bajo el marco de la transversalización, cubrieron un espectro diverso desde proyectos productivos para mujeres hasta transformaciones en protocolos de atención a la violencia, pasando por la promoción de cambios en la cultura institucional y las políticas laborales. Todas ellas sintetizaron avances pero también limitaciones detectados por quienes asistieron, personas comprometidas con la igualdad de género.

Este documento se divide en cuatro partes. En la primera se intenta identificar las pistas conceptuales y sus variaciones para comprender las múltiples acepciones de la transversalización del enfoque de género – también denominado *gender mainstreaming* por su original en inglés-. En segundo lugar, se intentará clasificar las distintas interpretaciones del concepto, en base a las experiencias presentadas. Se continúa con algunas recomendaciones generales y específicas. El documento cierra con una propuesta concreta- “piloto”- para la transversalidad del enfoque, apoyada por una Bibliografía comentada de algunos textos, especialmente manuales, que podrían ser de utilidad, así como cuatro de las experiencias sobre las cuales se comenta en el documento.

ANTECEDENTES

El I Encuentro de Mecanismos de Género se realizó en el 2009 (Medellín) y pocos años después, un II Encuentro fue convocado en Bogotá, en Junio del 2012. Tanto en esa oportunidad como en el III y IV Encuentros llevados a cabo en el año 2013, se reunieron cerca de 40 entidades a nivel departamental y municipal para debatir sobre las herramientas de evaluación de políticas territoriales de promoción de derechos de las mujeres. El año 2013 fue particularmente importante pues ya se había aprobado el denominado CONPES 161 conteniendo la política pública nacional para la equidad de género, y se trataba de debatir sobre el alineamiento de los programas descentralizados, en especial los avances referidos a dos de sus ejes: autonomía económica y prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres. Estos eventos han sido fértiles en debates e intercambios de experiencias.

El documento de política CONPES 161 es el marco que orienta las acciones de asesoría técnica ofrecidas por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer hacia las entidades descentralizadas que diseñan y ejecutan políticas y programas para las mujeres, con la intención de transferir capacidades para una mayor eficacia en la acción pública. Se pretende, en un ejercicio concertado, el trabajo coordinado de los diversos sectores que son apelados por el CONPES 161 para cumplir la política nacional de equidad. Y, de otra parte, se trata de adecuar dicha política a las realidades de las mujeres en el espacio nacional: la territorialización de la política en los ámbitos municipal y departamental. En este proceso, el fortalecimiento de las instancias / mecanismos de género mantiene un rol protagónico en la asesoría que brinda la Consejería.

En el documento del CONPES 161 se describen los mecanismos de género existentes hasta la fecha de su elaboración / publicación (2012 / 2013) en el ámbito nacional: cinco de los 32 departamentos del país contaban con un mecanismo del primer nivel de decisión, como una Secretaría de las Mujeres y/o Equidad de Género; cuatro exhibían consejerías, unidades o gerencias específicas para los asuntos de género, y dependían de una Secretaría o del gobernador. En siete departamentos existía un Programa, Grupo o Equipo de profesionales que manejaban la temática de mujer y género. Aunque no se contó con información actualizada, a juzgar por las experiencias mostradas en este V Encuentro, las iniciativas se habrían incrementado en los territorios, convocando a organizaciones de mujeres y otros actores de la sociedad civil para involucrarse en acciones de reafirmación de derechos de la población femenina. Al igual que lo presentado por los sectores nacionales, parece común la heterogeneidad según los recursos humanos y económicos disponibles así como el poder de decisión de los mecanismos para adelantar la Política Pública contenida en el documento del CONPES 161.

LA TRANSVERSALIDAD: DE LA TEORÍA....

Aprobada en 1995, en el marco de la Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Beijing, la transversalización - también denominada *mainstreaming* - del enfoque de género es reconocida como una estrategia para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres. Aunque se ha ido (re) definiendo en el transcurso de estos años, la acepción más difundida es la acuñada en 1997 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) que la consideró como: “*el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres pueden beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad...*”

Dos décadas después de ser incluida en los mandatos de las agencias de cooperación internacional y en las atribuciones de las instancias públicas para la mujer, la estrategia ha sido motivo de un sinnúmero de intervenciones desde evaluaciones corporativas hasta manuales de instrucción sobre el cómo hacerlo, acuñando a lo largo de estos años tantos giros semánticos que pueden desdibujar las coincidencias acerca de qué es transversalización.

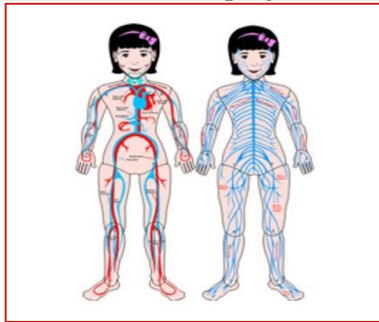
En Colombia, el documento de la Política Pública Nacional para la Equidad denomina *transversalización del enfoque de género* en el accionar del Estado a “la incorporación del análisis de género en las políticas públicas que ayuden a intervenir y transformar las realidades sociales actuales, los procesos culturales de construcción de las identidades de género y la división social y sexual del trabajo”. Y distingue esta aproximación del *enfoque diferencial de derechos*, el cual “enfrenta la discriminación que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres y considera también, la intersección de otras discriminaciones que afectan a grupos particulares de mujeres. Este enfoque se traduce en la utilización de procedimientos diferenciales para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad de acceso en términos de derechos, beneficios, servicios y activos conocidas como *acciones positivas o afirmativas*. Éstas facilitan a los grupos de personas consideradas en desventaja, en este caso mujeres y grupos específicos de mujeres, el acceso a oportunidades y resultados, que buscan superar las brechas de desigualdad”¹.

En otras palabras, en la línea de múltiples textos teóricos y analíticos, el documento del CONPES 161 subraya la distinción entre la transversalidad del enfoque en tanto

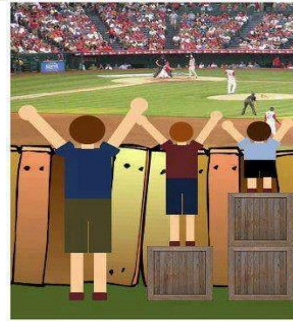
¹ CONPES 161. Pp. 8 y siguientes. En cursiva en el original.

integración del mismo en planes y políticas de las instituciones del Estado, de otra estrategia como las políticas de acción afirmativa, aquellas que se dirigen a las mujeres o sectores específicos de ellas para paliar la brecha de desigualdad con los varones. Siendo ambas estrategias dirigidas al logro de la igualdad y pudiendo retroalimentarse dinámicamente, son concebidas como autónomas en sí mismas. A continuación se reproducen los gráficos que fueron ofrecidos durante el V Encuentro para visualizar las diferencias entre ambas estrategias.

Transversalizar: circular, atravesar, impregnar

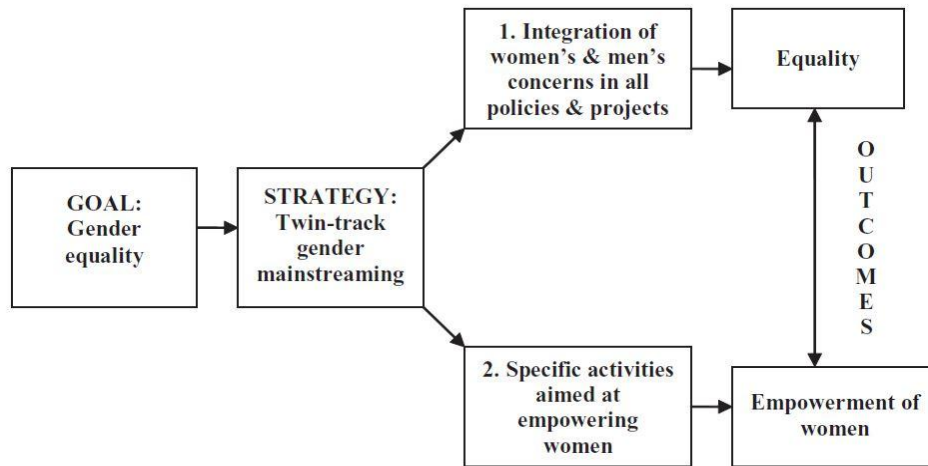


Acción Afirmativa: reducir la brecha de desigualdad



Al lado de esta lectura de la estrategia del mainstreaming se desarrollan otras, como la difundida por la oficina británica de cooperación internacional (Department for International Development-DFID), por ejemplo, que la desglosa en dos: una de integración de intereses de hombres y mujeres en todas las políticas y proyectos para el logro de la igualdad, y otra de acciones específicas dirigidas a empoderar a las mujeres (“acciones afirmativas”), según el análisis realizado por la economista Caroline Moser que es resumido en el siguiente cuadro:

Figure 1: DFID Gender Mainstreaming Strategy



Fuente: An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi. Caroline Moser. Mayo 2005. Overseas Development Institute. Londres. Pág. 10.

Según el gráfico anterior, la transversalización del enfoque de género sería una sola estrategia que se expresa a través de dos canales de concreción: su integración en las políticas, y la discriminación positiva, también denominada acción afirmativa, plasmada en intervenciones específicas para mujeres. Esta lectura diferente de la acepción inicial de la estrategia pues la amplía a proyectos puntuales, suele ser difundida como sinónimo de transversalidad², desplazando el significado original de la década de 1990: de hecho, en inglés, el *gender mainstreaming* es la integración del género en la corriente central de una intervención o institución. En resumen, estas dos acepciones de la estrategia podrían dar lugar a confusiones conceptuales: ¿la transversalización es exclusivamente la integración del análisis y enfoque de género en políticas y programas? ¿O es también la acción directa hacia las mujeres para empoderarla? Y estas últimas acciones afirmativas son, como afirma la experiencia del Departamento del Cauca presentada en el Encuentro por ejemplo ¿requisitos “temporales” para la transversalización? Podríamos seguir acumulando preguntas, pero la intención es sólo señalar cómo el concepto va modificándose, adecuándose según los tiempos, los ámbitos institucionales y geográficos.

² La convocatoria al V Encuentro de Mecanismos de Noviembre 2014, remarca la definición de ECOSOC sobre *mainstreaming* pero también invita a la presentación de “toda experiencia (estrategia, plan, proyecto, programa) liderada por el mecanismo de género, cuyo objetivo sea aportar a la garantía de la incorporación de la transversalización de género [...]”

[...] A LA PRÁCTICA

Estas diversas “lecturas” de la estrategia de transversalización se han expresado de múltiples maneras e incluso se han ido refinando según el organismo ejecutor y el espacio territorial y ámbito institucional. En base a las experiencias presentadas en el V Encuentro de Mecanismos, se podrían identificar tres expresiones de la estrategia; hasta cuatro si es que incluimos- como lo sugiere la tabla de Moser reproducida antes- las intervenciones de *acción afirmativa* que empoderan a las mujeres. Serían las siguientes:

LA IGUALDAD: HACIA ADENTRO Y HACIA EL EXTERIOR.-

Casi como un ideal de la transversalización del enfoque de género, algunas experiencias sugieren que es posible la simultaneidad en los cambios de las culturas organizativas así como en la proyección de su misión, objetivos y programas; se operaría en ambos frentes. Son dos conjuntos de intervenciones, uno que actúa sobre: (1) Los Objetivos; (2) la Misión Institucional; (3) los Sistemas de Gestión; y (4) el Presupuesto. En este nivel, se espera hacer explícita la igualdad de género en los postulados misionales de la organización, en las intervenciones sectoriales y los mecanismos de gestión, y ciertamente en colocar aspectos tan sensibles como cuánto presupuesto se asigna a las acciones para garantizar el enfoque de género, etc.³. El otro set de aspectos vinculados al *mainstreaming* para la igualdad está en sintonía con la atmósfera laboral y la capacidad instalada en términos del personal: (5) Clima organizativo sensible a la igualdad de género; (6) Política laboral no discriminadora; (7) Conocimientos y actitudes del personal sobre el tema; y (8) la integración de un enfoque de género en el Sistema de Planificación, Monitoreo y Evaluación.

Se puede señalar, en base a la experiencia de la Alcaldía de Medellín que se reproduce en Anexos, que procesos más amplios de modernización de la gestión pública, por ejemplo, pueden ser oportunidades para la transversalización del enfoque, incidiendo en instrumentos del sistema presupuestario y en indicadores de seguimiento. En este compromiso, aunque con mayor énfasis en el de la Alcaldía Distrital de Bogotá, políticas laborales más sensibles a las diferencias de trabajadoras y trabajadores, impulsan un ambiente más propicio para las mujeres, con prevención y sanción al hostigamiento sexual, y conciliación trabajo – familia en la experiencia bogotana, por ejemplo. En ambas prácticas municipales, la transversalización en los diversos sectores al interno del Municipio es una estrategia – simultánea- que ha impulsado programas de empoderamiento / acción afirmativa, en el campo educativo, de salud, deporte o de participación política principalmente. Al apalancar procesos de transversalización

³ Ver referencias bibliográficas anotadas en el Anexo.

sectoriales, la intervención parece transformarse y concretarse en proyectos de acción afirmativa. En ambas situaciones, pese a los mandatos de transversalidad en todos los sectores municipales, es claro que unos han sido más permeables que otros para adoptar dicho desafío.

Como lo sugieren los diversos manuales de *mainstreaming*, no existen recetas. Los manuales suelen ser una invitación a la creatividad adaptativa a las realidades concretas de cada organización que aspira a transformarse a sí misma y a proyectarse más asertivamente hacia la igualdad de hombres y mujeres. Así por ejemplo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD viene impulsando un Sello de Igualdad de Género⁴ para calificar a sus oficinas alrededor del mundo, en base a siete variables / dimensiones que combinan, desagregándolos, estos dos frentes aludidos líneas antes. Como se puede observar, van acompañadas de un importante número de indicadores que han ido adecuándose a las dinámicas institucionales de cada oficina del PNUD:

- a. *Sistema de Gestión*, en donde el liderazgo de los directivos, los recursos económicos asignados a la problemática entre otros son indicadores importantes;
- b. *Capacidades*, referidas a los conocimientos técnicos y las actitudes del personal sobre las relaciones sociales de género;
- c. *Ambiente* de trabajo abierto y participativo;
- d. *Gestión del conocimiento*, donde las experiencias, la participación de las oficinas en fóruns y en diseminación de lecciones aprendidas son indicadores prioritarios;
- e. *Programas y proyectos*, la manera como los proyectos que se desarrollan, y las herramientas de planificación y monitoreo integran el enfoque de género en todos los procesos de intervención;
- f. *Alianzas*, en función a cómo cada oficina PNUD se relaciona con la sociedad civil, con los organismos del Estado, etc.;
- g. *Resultados* logrados e *Impacto* de la intervención.

En resumen son cambios para la transversalización que se abordan desde dos ámbitos: el que alude al ambiente laboral y la gestión entre otras cuestiones que inciden en la cultura institucional, y el de la intervención en programas y proyectos y sus respectivas estrategias (producción y difusión del conocimiento, alianzas institucionales, etc.).

TRANSVERSALIDAD EN LA INTERVENCION INSTITUCIONAL.-

En este caso, nos encontramos ante experiencias que apuestan por impregnar / introducir un enfoque de género en marcos de intervención concretos, sin que al parecer se haya incluido esta estrategia en las dinámicas internas, aquellas que aluden a la cultura institucional y al clima laboral. Parecería ser la acción del Centro Nacional de Memoria Histórica, que muestra ejemplos de cómo se insertó el enfoque en los procesos

⁴ Más información en

<http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/GenderEqualityStrategy2014-17.pdf>

de planificación, en investigaciones y en temáticas específicas⁵. Aunque en proceso, pues no ha sido posible dilucidar resultados precisos, las experiencias de Cauca y Santander, así como la construcción participativa de la Política de Derechos Humanos, adelantada por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos sugieren avances alentadores en el camino de integración de un enfoque de género que aún requieren madurar.

CAMBIOS EN LA CULTURA INSTITUCIONAL, SOLAMENTE.-

Documentos institucionales de diversas agencias de cooperación así como una experiencia presentada en el V Encuentro, identifican también como expresiones de transversalidad las actividades encaminadas a transformar internamente e impactar en la cultura y estructura institucionales y las normas laborales de las organizaciones. Aunque no exclusivamente, esta estrategia se enmarca en las acciones de certificación de empresas, con el auspicio de Naciones Unidas. Mediante el Programa de Certificación de Sistemas de Gestión con Equidad de Género (SGEG) se promueven cambios organizacionales para cerrar las brechas de género en las empresas públicas y privadas. Impulsada por los mecanismos de género y por alguna agencia del sistema de Naciones Unidas, particularmente el PNUD, esta política distingue a las empresas con un Sello de Equidad de Género. Éste certifica que la compañía promueve la igualdad entre trabajadoras y trabajadores, y adopta un logotipo que puede incorporarse a los productos o servicios de la empresa para mejorar su imagen institucional, por ejemplo.

En América Latina esta práctica de certificación de empresas se inició en el 2002 con Costa Rica, posteriormente se unieron México, Chile con el Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, Argentina en el 2009, y Uruguay. Colombia inició la experiencia en Diciembre del 2013- según resume la ficha que se adjunta en Anexos- con la Política Pública Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género, a través del cual se promociona el Sello de Equidad Laboral EQUIPARES. Son 48 empresas privadas de Bogotá, Medellín, Cali, Cartagena, Tunja y Neiva que acudieron al llamado del Grupo de Equidad Laboral del Ministerio de Trabajo, en busca de su certificación. Mediante el Programa, se trata de incidir en algunos aspectos como selección y reclutamiento del personal, remuneraciones, conciliación trabajo y familia, hostigamiento laboral y sexual, ambiente laboral, etc.⁶. El Ministerio de Trabajo colombiano, por su parte, ha identificado ocho “dimensiones organizacionales” de incidencia: reclutamiento y selección, asignación salarial, desarrollo profesional, capacitación, ambiente laboral y salud, prevención del acoso

⁵ Ver la ficha del CMH en Anexos.

⁶ Al final del documento, en Anexo se presentan las referencias bibliográficas de algunos manuales que son orientadores para la implementación de estas u otras experiencias. En el caso de los cambios de cultura organizacional, esta práctica no sólo es válida para las empresas pues varios de los indicadores de diagnóstico y acción para la igualdad, se refieren a aspectos del ámbito laboral comunes con otros espacios institucionales como por ejemplo, institutos o ministerios.

sexual y laboral, conciliación con corresponsabilidad y comunicación no sexista. Luego de un diagnóstico de la empresa y de la aprobación de una hoja de ruta, más de nueve meses son destinados a la implementación de la primera fase del Programa.

ACCIONES (AFIRMATIVAS) HACIA LAS MUJERES, SOLAMENTE.-

Como se señaló en la breve introducción sobre el concepto de transversalización, algunas interpretaciones del mismo consideran que las acciones afirmativas, dirigidas a las mujeres y encaminadas a nivelar su punto de partida con el de los varones, son parte de esta estrategia de *mainstreaming* o, por lo menos, no la contradicen, la complementarían como sugiere el gráfico de Caroline Moser de las páginas anteriores. En este caso se trataría de analizar, con una aproximación desde el género, cómo y por qué ciertas diferencias entre hombres y mujeres traducen patrones de desigualdad que deberían ser detectados y eliminados. Entre ellas están las desigualdades en el hogar y en el acceso al poder político; diferencias en el estatus legal y los derechos de propiedad; la división del trabajo por género en la economía, desigualdad en la realización de trabajo no remunerado, la violencia, etc.⁷

Si se observa el cuadro síntesis que se reproduce más adelante, un importante número de experiencias presentadas en el V Encuentro se inscribirían en esta definición: el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones con un proyecto para difundir el uso de tecnologías de internet entre mujeres; programas de desarrollo empresarial para mujeres impulsados por el Ministerio de Comercio; proyectos diferenciados para un grupo específico de mujeres, como las desplazadas por la violencia, encaminados por el Departamento para la Prosperidad Social. Este tipo de proyectos es más frecuente a nivel de departamentos y municipios, donde las acciones formativas y de prevención de las violencias de género aparecen acumulando experiencias hacia las mujeres de la localidad.

Finalmente, como una suerte de cajas ensambladas unas dentro de las otras, cual “matrioskas” - muñecas rusas que son huecas por dentro para albergar una nueva muñeca, y ésta a su vez a otra, y ésta a otra, etc.- unas experiencias nos remiten a una suerte de transversalidad dentro de una experiencia de acción afirmativa. Así, tanto la Fiscalía General de la Nación como el Instituto Nacional de Salud y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses dentro de proyectos específicos referidos a las mujeres que sufren violencia, crearon algunos mecanismos de *mainstreaming* al interior de dichas intervenciones de acción afirmativa concretas, como equipos institucionales ad hoc, estrategias multi - actor para influir en ámbitos institucionales involucrados en la sanción y/o atención a casos de violencia. Estas

⁷ “Gender mainstreaming. An overview”- Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women” <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf> .

experiencias nos remiten a la complejidad de la inserción de una estrategia de transversalización y la manera como se ha ido (re) interpretando y adecuando en la práctica.

Si separamos las políticas de transversalidad de las de acciones afirmativas para las mujeres, las experiencias que se presentaron en el V Encuentro, en lo que se refiere a los 16 entes nacionales, sólo el Centro Nacional de Memoria Histórica exhibía resultados de transversalización, estando la Consejería Presidencial para la Garantía de los Derechos Humanos en proceso de insertar un enfoque de género y sus mecanismos de cumplimiento en el Plan aprobado; no se definieron aún los productos concretos y los mecanismos de monitoreo de dicha transversalidad.

El caso del Ministerio de Trabajo es sui géneris: ha intervenido con proyecciones hacia las empresas en la búsqueda de transversalidad de un enfoque de equidad de género, pero hacia el exterior, no al interno del Ministerio: la instancia auspicia las experiencias de equidad laboral que entrañan acciones de *mainstreaming*, pero éstas se proyectan hacia otros actores- las empresas- constituyéndose así en ‘programas de acciones afirmativas’ que emanan del Ministerio.

**EXPERIENCIAS DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
ENTES NACIONALES**

Organismo	Transversalidad	Programas hacia mujeres
Cancillería	---	---
Centro Nacional de Memoria Histórica	sí	Sin Información
Consejería Presidencial para la Garantía de los DDHH	--- (en proceso)	s/inf.
Departamento para la Prosperidad Social	---	sí
Departamento Nacional de Planeación	---	---
Fiscalía General de la Nación	---	sí
INCODER	---	---
Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses	---	sí
Instituto Nacional de Salud	---	sí
Ministerio de Agricultura	---	s/inf.
Ministerio de Comercio	---	sí
Ministerio de Salud y Protección Social	---	s/ inf.
Ministerio del Ambiente	---	sí
Ministerio de Tecnologías de la Información	---	sí
Ministerio de Justicia	---	sí
Ministerio de Trabajo	---	sí

Fuente: Fichas presentadas por representantes de los sectores nacionales. Elaboración propia. 2014

Lo que identificamos como transversalidad en términos de integración del enfoque en el planeamiento y evaluación, en las prácticas institucionales de proyección a la población, de las 15 experiencias de los entes territoriales que se presentaron en el V Encuentro, los localizamos en dos departamentos (Cauca y Santander, aunque en proceso) y dos municipios (Bogotá y Medellín). Las experiencias de estas dos municipalidades fueron elegidas por el PNUD – Oficina Regional como “experiencias que marcan la diferencia” entre cerca de 80 casos de transversalidad del enfoque de género en América Latina.

Por último, como se observa en el cuadro síntesis siguiente, a nivel descentralizado, en los territorios, se aprecia una expansión de proyectos específicos para las mujeres.

EXPERIENCIAS DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO ENTES SUBNACIONALES

DEPARTAMENTOS		
Nombre	Transversalidad	Programas hacia mujeres
Boyacá	---	sí
Cauca	(en proceso)	sí
César	---	sí
Vaupés	---	sí
Norte de Santander	---	sí
Santander	(en proceso)	s/inf.
Bucaramanga	sí	s/inf.
MUNICIPIOS		
Barranquilla	---	s/inf.
Buenaventura	---	s/inf.
Pereira	---	sí
Quibdó	---	s/inf.
Tocancipá	---	s/inf.
Valledupar	---	sí
Flandes	---	sí
Bogotá	sí	sí
Medellín	sí	sí

Fuente: Fichas presentadas por representantes de los sectores nacionales.
Elaboración propia. 2014

PROBLEMAS COMUNES, SOLUCIONES A LA VISTA

Por las valoraciones de las experiencias presentadas en el V Encuentro de Mecanismos de Igualdad y en consonancia con las evaluaciones relacionadas al ejercicio de *mainstreaming* en otras latitudes⁸, se podrían sintetizar las siguientes dificultades comunes:

- *La confusión conceptual*: como se ha señalado en las páginas anteriores, incluso muchas veces partiendo de la definición de qué es género o a qué se alude cuando se menciona dicho enfoque, el término transversalización se resemantiza con inusitada

⁸ Una interesante evaluación sobre la experiencia en la transversalidad del enfoque de género de 20 organismos de cooperación, entre ONG internacionales, agencias del sistema de Naciones Unidas y de la cooperación bilateral se encuentra en “Mainstreaming Gender Equality: A Road to Results or a Road to Nowhere?” publicado por el African Development Bank (Túnez 2012). http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Evaluation-Reports/Evaluation_Mainstreaming%20Gender%20Equality_Synthesis%20Report_www.pdf

frecuencia. La práctica misma, como se ha mencionado, denomina transversalidad de género a proyectos de acción afirmativa para las mujeres, a cambios en la cultura organizacional o a una combinación de ambos. Esta suerte de desborde interpretativo podría llevarse al terreno de la experimentación de metodologías e instrumentos que no necesariamente combinan o dialogan entre sí fluidamente.

- a. *La evaporación de la política*: término acuñado para aludir a cómo de la enunciación de un directivo sobre la “importancia de la transversalización” y de algunos pasos iniciales, como la conformación de un Comité / Equipo de Trabajo e incluso de algunas acciones formativas a la planta de personal, el impulso institucional se va perdiendo hasta desaparecer (“evaporarse”). Esta situación fue mencionada en algunas de las fichas de experiencias presentadas al V Encuentro.
- b. *Del tema que compete a todos al tema del que nadie se hace cargo*: la transversalización es una aspiración pero podría terminar convirtiéndose en una suerte de trampa pues como alude a que debe permear toda la institución y penetrar en sus planes, sectores e instrumentos sin que sea responsabilidad de una sola oficina, es un “asunto de todos” pero podría terminar siendo una responsabilidad de nadie.
- c. *Hágase, pero no hay recursos*: son varias las ocasiones a las que se alude que una política de transversalidad debe su impulso inicial o su probable futuro éxito a la “voluntad política” de un líder directivo. Pero ella, la voluntad expresa, puede ser una promesa vana si no viene acompañada con los recursos económicos necesarios para cumplir las tareas que se requieren. Estos recursos, por lo que se lee en algunas de las experiencias, pueden manifestarse en fondos para la contratación de asesorías, de acciones formativas, o de recursos humanos para la formación de un equipo.
- d. *Equipo impulsor débil o sin poder dentro de la institución*: las organizaciones, especialmente las públicas, suelen enfrentar un dilema con los contratos del personal que se ‘adicionan’ para llevar a cabo acciones de transversalidad de género. Suelen ser personas con contratos temporales, en una escala jerárquica desde la cual no emana poder para influir y permear otras estructuras y, pese a la solvencia profesional, no tienen capacidad de convocatoria.
- e. *Elevada rotación del personal*: vinculado al punto anterior, un aspecto que suele entorpecer las iniciativas de transversalización es la rotación del personal. Funcionarios y funcionarias a quienes se convenció, se capacitó y se transfirieron herramientas para la gestión de una integración del enfoque de género pueden ser trasladados a otras dependencias o sus contratos no renovados. Y se debe volver a empezar el proceso.
- f. *Las “resistencias” del personal*: entre las dificultades más mencionadas en las experiencias presentadas en el V Encuentro están las denominadas resistencias del personal, especial aunque no exclusivamente masculino. Estas resistencias se expresan de múltiples maneras, ausencia a las reuniones para el *mainstreaming* objetando recarga de tareas, descalificación del enfoque por considerarlo o una moda o una acción innecesaria, etc. En este caso, se suele obviar que la

transversalización es una propuesta técnica pero altamente política y como tal las resistencias que se generan emergen en un campo de conflicto, donde derribar las trincheras de la ideología suele ser una tarea de más largo plazo de lo pensado.

Las anteriores ejemplificarían algunas de las trabas frecuentes en las tareas de transversalización, las mismas que podrían sugerir algunas pautas que son casi condiciones *sine qua non* para asumir el compromiso con responsabilidad. A continuación se mencionan algunas recomendaciones de carácter general dado que, como se señaló en páginas anteriores, no es posible dar “recetas” en abstracto sino que los pasos o alternativas o soluciones a adoptarse para transversalizar el enfoque de género dependerán de un conjunto de situaciones concretas, desde la naturaleza de la institución, su extensión territorial, sus dimensiones, recursos, etc.

En el Anexo N° 1, en un ejercicio – resumen, se sugiere una ruta para iniciar un proceso de transversalidad, la misma que dialoga con los manuales que son glosados también en los anexos.

Recomendaciones desde un marco general

La Teoría de Cambio, uno de los enfoques más novedosos en la planificación podría ser de utilidad para iniciar una tarea de *mainstreaming*⁹. El método se distingue no tanto por la identificación de los procesos- de hecho suele graficarse como un Marco Lógico o cadena de Resultados – como por el peso que le otorga a los “supuestos”, o si se quiere, a las condiciones para que se efectivice un plan cuyo impacto final sería que hombres y mujeres participen en igualdad de condiciones en el proceso de desarrollo. Para el caso de la transversalización, estos supuestos que subyacen a su éxito serían:

- Liderazgo activamente comprometido con la transversalidad de género.
- Recursos financieros y humanos adecuados y disponibles para las actividades de género.
- Disponibilidad de procedimientos y procesos institucionales acordes con la acción de transversalizar el enfoque de género.
- Estructuras organizacionales de rendición de cuentas – *accountability* - y de incentivos para el logro de la transversalidad.

Según la evaluación que glosamos, que recoge experiencias de *mainstreaming* de 20 organismos internacionales, estas cuatro condiciones no son garantía de éxito pero la ausencia de una de ellas podría arriesgar la fluidez y logro de este empeño.

⁹ Ver el documento “Mainstreaming Gender Equality: A Road to Results or a Road to Nowhere?” ya citado, Pp. 21 -22.

Recomendaciones desde el contexto colombiano

- i. Una de las frecuentes omisiones al momento de diseñar un plan o una estrategia de transversalización es no invocar las normas nacionales y convenios internacionales que avalan dicha acción; el grupo promotor o impulsor de una medida de esta naturaleza no pide un favor, demanda el cumplimiento de una política de Estado. La aprobación y puesta en marcha de la Política Pública de Equidad de Género para las mujeres (CONPES 161) que data de Marzo del 2013 es clara en sus mandatos, campo de atribuciones y deberes de los sectores comprometidos en su cumplimiento, por tanto debería dar sustento a los argumentos para la transversalización.
- ii. En segundo lugar, este florecimiento de iniciativas diversas a las que se califica de transversalidad del enfoque deberían también- en un intento de coherencia- de remitirse a lo que la Política Pública Nacional ha definido como tal y su autonomía conceptual respecto de las acciones diferenciales y de discriminación afirmativa, ya reseñadas en las páginas anteriores. De otro modo, si cuando hablamos de transversalización la reducimos a proyectos para mujeres, se corre el riesgo de erosionar o peor aún, devaluar el concepto al momento de llevarlo a la práctica.
- iii. Lo anterior es pertinente pues algunas de las experiencias presentadas en el V Encuentro bajo el marco de transversalización son etapas de un proceso antes que una experiencia acabada. Así, se menciona por ejemplo la formulación de una Política para las Mujeres en una localidad, que seguramente concitó esfuerzos y voluntades, o la conformación de un Consejo de Mujeres, pero estos productos son componentes de un inicio para el *mainstreaming* no su puerto de llegada.
- iv. Que las dependencias de un ente público se involucren en un proceso de transversalización supone que sus programas sean analizados según el impacto diferenciado que podrían tener y se ajusten neutralizando posibles efectos negativos en las mujeres, si los hubiera. Pero estas tareas no invalidan que estas áreas institucionales puedan generar sus propias propuestas de empoderamiento de las mujeres en proyectos de acción afirmativa.
- v. En esa dirección, parece pertinente mencionar que no necesariamente los proyectos dirigidos a las mujeres, algunos de ellos presentados en el V Encuentro, son de acción afirmativa o se dirigen a ‘empoderar’ a las mujeres: pueden ser fronterizos con intervenciones de corte asistencial que no transfieren habilidades para otorgar más poder (económico, político, cultural) a la población femenina.
- vi. Encontrar un equilibrio entre la flexibilidad adaptativa y la rigidez programática parece una tarea del Equipo Impulsor: las experiencias presentadas han destacado el rol cumplido por un grupo promotor, unidad impulsora o cualquier otra denominación que se le desee dar a un conjunto de personas que vigoriza las acciones al interior de una institución. Algunos entes tanto nacionales como territoriales cuentan con uno de esos equipos, en algunos casos siendo integrados

por “enlaces” en otras áreas, lo cual aparece como una buena estrategia metodológica. Esto se aplica con diversas oficinas dentro de un mismo sector- “referentes” de cada Dirección / Área que integran el equipo promotor- pero también enlaces territoriales que coordinan con una oficina nacional. Por la lectura de las experiencias esta metodología ha dado alentadores resultados y podría consolidarse.

ANEXOS

ANEXO N° 1

Una hoja de Ruta “Piloto” para la transversalización

A continuación se sugiere una ruta “piloto” para la transversalización del enfoque de género.

¿Por qué “piloto”? Pues una buena manera de comenzar es validando la intervención con sectores / áreas institucionales abiertas al cambio, lo cual a su vez podría tener un efecto demostrativo, irradiando a otros ámbitos de la institución, y comprometiendo a los directivos para la emisión de normas internas que sellen la continuidad de lo avanzado.

La transversalización es un proceso en el que intervienen múltiples actores y procedimientos. Como lo sugieren la teoría y la práctica, el concierto institucional de las voluntades es clave, como también lo son los procedimientos. Más adelante se sugieren pasos para la transversalización de un enfoque de igualdad, con especial énfasis en los programas / proyectos. Podría ser un buen inicio- como para un “piloto”. El grupo promotor evaluará si simultáneamente se abordan las dimensiones internas (política laboral, capacidades, etc). En mucho dependerá del clima institucional pues podrían generarse resistencias al “piloto” y se requieren compromisos del sistema de gestión más amplios. Se puede optar por abordar esta dimensión del *mainstreaming* en un segundo momento, cuando se amplíe la tarea de transversalizar a toda la institución.

*¿Qué Necesitamos?*¹⁰

Un primer paso: antes del “comienzo”

- ✓ Un punto focal de género y/o grupo promotor que cuente con difundido respaldo de las máximas instancias de dirección, así como con un acuerdo o compromiso formal institucionalizado. Un aspecto a resaltar es que la iniciativa sea difundida por los canales de comunicación institucionales.
- ✓ Una identificación de las áreas con las cuales iniciar el “piloto”. Si se trata de instancias territoriales, es posible que las más abiertas sean las de servicio al público como salud o educación. Si estamos frente a los sectores nacionales, quizá sean más receptivas las oficinas que conducen programas de intervención antes que las

¹⁰ Para la redacción de estas páginas han sido tomados como referencia los documentos comentados que aparecen en el Anexo N° 2, siguiente. Se presentan sólo resúmenes pues los instrumentos pueden enriquecerse con las versiones completas de los mismos, cuya lectura se sugiere.

administrativas, por ejemplo. Algunas alternativas son presentadas en el documento de evaluación que se cita en la nota al pie N° 8 y que se glosa en el siguiente anexo.

- ✓ Un Plan de Trabajo consensuado que incluya cronograma y responsabilidades que se inicie con un diagnóstico. En este análisis de la situación, se deberían tener en cuenta las dimensiones del ámbito institucional sobre las cuales interrogarnos y perfilar, adecuándolos a la realidad institucional, las preguntas que se presentan en la tabla a continuación.

Un segundo paso: diagnosticando

Sólo de manera indicativa se seleccionaron seis dimensiones¹¹ y algunas preguntas que se han resumido de los varios manuales a los que se ha aludido en el documento. La tabla sugiere calificar las respuestas pues, de esa manera, se tiene una suerte de radiografía que nos permitirá identificar más velozmente las potencialidades y dificultades del ámbito a intervenir. Esto nos servirá también para elaborar un Plan de Trabajo que tenga en cuenta lo anterior.

Dimensión	Preguntas /Temas de interés	Puntaje ¹²
Sintonía con Plan Nacional por la Equidad (CONPES 161)	<p>¿Hasta qué punto el área / sector conduce programas y políticas en coincidencia con el Plan Nacional de Equidad y/o Plan de la Gobernación // Municipio?</p> <p>¿Cuentan con un diagnóstico sobre las diferencias entre hombres y mujeres y las brechas de género en su campo de competencia e intervención?</p> <p>¿Existe en la instancia - si es territorial- un Plan de Igualdad de Género?</p>	
Planificación; Objetivos	<p>¿El área / sector tiene objetivos que refieran directamente a la igualdad de género?</p> <p>Sus programas y proyectos ¿tienen resultados esperados en materia de igualdad de género?</p> <p>¿Tanto hombres como mujeres han sido considerados como destinatarios de los servicios y beneficios de las políticas o programas que el área // el sector impulsa?</p> <p>¿Se sabe de qué manera las diferencias de sexo, y grupo étnico de la población a la que se dirigen</p>	

¹¹ No se han tomado en cuenta aspectos de política y ambiente laboral, pero son preguntas que podrían agregarse. Decenas de ejemplos aparecen en el Anexo N°2.

¹² (Donde 1 es insuficiente - 5 óptimo. Cero: no aplica)

	<p>los programas – proyectos influyen en su capacidad de participación?</p> <p>¿El ciclo del programa / proyecto incorpora acciones para la igualdad?</p> <p>¿Los objetivos propuestos refuerzan los roles de género?</p>	
Sistemas de Monitoreo y Evaluación	<p>¿Se han desarrollado indicadores para medir el impacto en hombres y mujeres destinatarios de la acción del área / sector?</p> <p>¿Se aplican instrumentos de monitoreo y evaluación sobre las políticas de género?</p>	
Gestión de Procesos	<p>¿Existen antecedentes de aplicación del enfoque de género en la intervención del ámbito en el cual se incidirá?</p> <p>¿Existe una instancia / Grupo / Secretaría de la Mujer?</p> <p>¿Se promueven mecanismos institucionales para incorporar el enfoque de género?</p>	
Presupuesto	<p>¿Se destinan recursos- humanos, financieros- para la política de igualdad?</p>	
Capacidades instaladas y gestión del conocimiento	<p>¿El personal se ha capacitado en temas de género?</p> <p>¿Se ofrecen facilidades para actividades que repercutan en la formación en género (seminarios, foros, talleres etc.)?</p> <p>¿Se han establecido alianzas y/o vínculos con sectores especializados en la temática de género, ONG u organizaciones de mujeres?</p> <p>¿Se han producido y difundido estadísticas que tengan en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito de competencia del sector / instancia?</p> <p>¿Se han producido y difundido estudios o sistematización de experiencias sobre políticas públicas y su impacto en las relaciones de género?</p>	

Un tercer paso: el Plan de Incidencia y su monitoreo

Una posible tabla para incidir en las debilidades detectadas y el monitoreo se ofrece a continuación. Deberá tenerse en cuenta el Plan Operativo y cronograma.

Dimensión	Puntaje Obtenido	Principales temas del seguimiento	Medidas a adoptar, (incluyendo la asistencia técnica necesaria, los plazos, la asignación de responsabilidades y los recursos necesarios)

Un cuarto paso: documentar y documentarse

Como ya se señaló, si deseamos usar esta experiencia “piloto” como una muestra de la viabilidad de aplicación de la transversalidad de género, se deberá sistematizar el conjunto de lecciones aprendidas para difundirlas e institucionalizarlas. Así como el proceso debe ser documentado, también las personas promotoras de la iniciativa deben “documentarse”, las fichas y la bibliografía que se presenta en los siguientes anexos son sólo un botón de muestra de la bibliografía acumulada en el tema. Documentarse también debería incluir comunicarse con otras personas que desarrollan experiencias, visitarlas- desarrollando un plan de pasantías, por ejemplo-.

ANEXO N° 2

Bibliografía Anotada

A. Para Debatir

Plan para la Transversalidad de Género. Alcaldía de Bogotá - Secretaria Distrital de Planeación. Resolución del 19 de Junio 2012.

<http://www.sdmujer.gov.co/images/pdf/transversalizacion.pdf?Itemid=163>

Interesante resolución que sintetiza los Planes Sectoriales para la transversalización y los mandatos para su inclusión en planes operativos (actividades metas, indicadores de seguimiento, responsables, presupuesto) pudiendo ser un ejemplo para otros gobiernos municipales que deseen institucionalizar el enfoque.

“Mainstreaming de Género: Uniendo la teoría con la práctica”. Sylvia Walby. 2004.
http://www.mujerydeporte.org/documentos/docs/Mainstreaming%20de%20G%C3%A9nero%20Uniendo%20la%20teor%C3%ADa%20con%20la%20pr%C3%A1ctica_2004.pdf

Este es un documento que mantiene vigencia especialmente por sus motivadoras preguntas sobre las dificultades pero también beneficios de la transversalidad de género. Walby se interroga, por ejemplo, sobre si la agenda del mainstreaming debe orientarse a cambios profundos en las políticas y en los procedimientos para la toma de decisiones o si se mantiene dentro de lo “establecido” y se integra el enfoque sin desafiar paradigmas existentes. O si es un ejercicio más técnico que democrático y, en este caso debería incluir a personas del movimiento social de mujeres.

“Políticas de Equidad, Igualdad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual”. Evangelina García Prince. 2008.

http://webs.uvigo.es/pmayobre/descargar_libros/evangelina_garcia_price/politicas.pdf

Este texto, actualizado, hace un recorrido histórico sobre la génesis de las políticas de igualdad, sus vínculos con los avances internacionales en el campo de los derechos de las mujeres y articula la forma como se han ido adecuando procedimientos y creando instituciones para generar un soporte institucional al ejercicio de dichos derechos. Es en ese contexto que la autora sitúa la práctica de la transversalidad de género. El texto va acompañado de gráficos y cuadros síntesis que agilizan su lectura.

“Mainstreaming Gender Equality: A Road to Results or a Road to Nowhere?”

African Development Bank (Túnez 2012).

http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Evaluation-Reports/Evaluation_Mainstreaming%20Gender%20Equality_Synthesis%20Report_w.w.pdf

Crítica y provocadora evaluación de 20 organismos de cooperación internacional y sus políticas de transversalización de género llevadas a la práctica en países en Desarrollo. Los resultados son desalentadores y algunas de sus recomendaciones “extremas” dado que sus autores sugieren, por ejemplo, regresar a los proyectos WID (Mujer y Desarrollo), pues el *mainstreaming* habría desdibujado estas intervenciones en favor de las mujeres, lo cual significaría una pérdida a largo plazo.

B. Manuales

- **UNCT: Indicadores del desempeño relativo a la igualdad de género. Guía del Usuario**

[http://www.undg.org/docs/7694/Gender-Performance-Indicators---Users-Guide-\[es\].pdf](http://www.undg.org/docs/7694/Gender-Performance-Indicators---Users-Guide-[es].pdf)

Aunque relativa a las oficinas nacionales del Sistema de Naciones Unidas, la guía ofrece un camino sencillo para calificar el desempeño de una institución en lo que al enfoque de género en sus actuaciones se refiere.

- **“Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas”**. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – Perú 2012.

http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/r_guia_orientacion.pdf

Un breve manual que asume las dos fases de la transversalidad de género: desde los objetivos y la misión institucional hasta los proyectos específicos según sectores, y la cultura y clima laboral. Aunque circunscrito al Perú, tiene la ventaja de traer preguntas orientadoras para el diagnóstico tanto de la gestión interna y el ambiente laboral como de las responsabilidades de los diversos ministerios respecto a la igualdad de género.

- **Manual “Ruta de desarrollo de capacidades institucionales para el mainstreaming de género en las políticas públicas”**. Área de Género del Centro Regional del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para América Latina y el Caribe

http://americ latinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/ruta_capacidades_final.pdf

Este Manual se aboca específicamente, como su nombre lo sugiere, a mejorar las capacidades de todos los actores que deben involucrarse en la transversalidad de género

en políticas públicas. Se abordan los pasos del autodiagnóstico, la definición de un plan para el desarrollo de capacidades y su implementación y evaluación. Se identifican seis áreas de capacidades institucionales que deben ser fortalecidas. Se incluyen ejemplos de talleres y de formatos para elaborar un plan de acción, entre otros.

- **Manual “Igualdad de Género en las Empresas. Cómo avanzar con un programa de certificación de sistemas de Gestión de Equidad de Género”** PNUD – Oficina Regional.

http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/Manual_Igualdad_de_Genero_en_las_empresas.pdf

Es un completo manual que cubre el proceso de Certificación para las Empresas, desde sus fundamentos políticos en las principales normas internacionales hasta sus referentes teóricos sobre la transversalización del enfoque de género. Incluye también ejemplos de indicadores y formularios de encuestas para ser aplicadas a personal de las empresas. Es posible adaptarlo para usarlo como un referente en otro tipo de instituciones que requieran transformar la estructura y cultura institucionales para avanzar en la igualdad entre trabajadoras y trabajadores.

- **Manual “Parlamentos e Igualdad. Ruta de desarrollo de capacidades para la transversalidad de género en los poderes legislativos”** PNUD – Oficina Regional.

http://www.americalatinagenera.org/es/boletin/documentos/ruta/parlamentos_e_igualdad.pdf

Este Manual concierne específicamente al Poder Legislativo, en la intención de transversalizar el género en su estructura, su funcionamiento, su misión y cultura. No se refiere al incremento de mujeres en dicho Poder – mediante acciones afirmativas como leyes de cuotas- sino a cómo el Parlamento es transparente en sus políticas, líder en las propuestas hacia las mujeres, rinde cuentas y dialoga con la sociedad y el movimiento de mujeres. Trae anexos con preguntas para hacer el diagnóstico para la igualdad de género en el Poder Legislativo, así como ejemplos para el desarrollo de capacidades.

Ficha de identificación de experiencias para el encuentro de mecanismos de mujer y género noviembre 11 de 2014

Tema: Transversalidad del enfoque de género

Objetivo y definición

Identificación de iniciativas relacionadas con la aplicación del enfoque de transversalidad de género desde los mecanismos de género del nivel nacional.

Se busca toda experiencia (estrategia, plan, proyecto, programa) liderada por el mecanismo de género, cuyo objetivo sea aportar a la garantía de la incorporación de la transversalización de género y que cuente con características innovadoras, que permitan su sostenibilidad en el tiempo y la posibilidad de réplica en otros lugares, entre otras.

Para efectos de esta sistematización se entiende por transversalizar género:

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros." Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC)

1. Datos Generales

➤ Entidad

Centro Nacional de Memoria Histórica

➤ Nombre de la experiencia

Enfoque de Género en el Centro Nacional de Memoria Histórica (componente de transversalización)

➤ Dependencia responsable

Equipo de Enfoque de Género

➤ Tiempo de ejecución

Enero 15 de 2014 – a la fecha

2. Descripción de la experiencia en transversalidad

<p>Antecedentes y descripción de la problemática</p>	<p>Desde el año 2012, el CNMH se apoyó en consultorías financiadas por ONU Mujeres para avanzar en la incorporación del Enfoque de Género en su diseño institucional y el desarrollo de sus funciones misionales. Como fruto de este proceso, a partir de 2014 se conformó un Equipo de Enfoque de Género, el cual diseñó unas Áreas de Efectividad y un Plan Operativo Anual, que incluye dos grandes procesos: Transversalización y Acciones Afirmativas. Aquí se incluye alguna información relacionada con el primero de esos procesos.</p>
<p>Objetivo/s, propósitos de la experiencia y actores que intervinieron</p>	<p>Objetivo: Transversalizar el Enfoque de Género en las acciones misionales del Centro Nacional de Memoria Histórica</p>
<p>Cómo se ejecutó la experiencia(incluyendo metodología) y actores participantes</p>	<p>Actores: equipo de Género, en coordinación con las áreas misionales del CNMH y sus grupos de trabajo.</p> <p>Estrategias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y asistencia técnica permanente - Incidencia en el diseño del Archivo y el Museo - Acompañamiento a los equipos de investigación - Asesoría al área de Planeación
<p>Logros alcanzados a la fecha</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los proyectos de investigación avanzan en la incorporación de la perspectiva de género - Incorporación de descriptores de género en el Tesouro del Archivo - Se incluyó el tema de la violencia sexual en las discusiones centrales en torno al Museo Nacional de la Memoria. - Se incorporó la variable de género en los procesos de planeación, seguimiento y monitoreo

¿La experiencia es sostenible a corto, mediano y largo plazo?	Si. Se garantizó equipo y presupuesto para el Enfoque durante el cuatrienio.
Obstáculos encontrados en el diseño e implementación	- Necesidad de fortalecer las capacidades de los equipos para la incorporación del enfoque de género.
Recursos requeridos (talento humano, recursos materiales...)	Equipo de Género (coordinación; apoyo a la coordinación; consultoras para temas específicos financiadas con recursos de cooperación)
Aportes de otras instituciones, agencias, Organizaciones sociales	OIM ONU Mujeres
Descripción de la forma en que pueda ser replicada en otros territorios	
Forma de evaluación prevista a su finalización	- El Comité Estratégico ha aprobado el indicador: “Porcentaje de procesos del CNMH que incorporan el Enfoque de Género”. - Se ha diseñado un instrumento para medir esta incorporación en los procesos del CNMH y alimentar la medición del indicador.

Ficha de identificación de experiencias para el encuentro de mecanismos de mujer y género noviembre 11 de 2014

Tema: Transversalidad del enfoque de género

Objetivo y definición

Identificación de iniciativas relacionadas con la aplicación del enfoque de transversalidad de género desde los mecanismos de género del nivel nacional.

Se busca toda experiencia (estrategia, plan, proyecto, programa) liderada por el mecanismo de género, cuyo objetivo sea aportar a la garantía de la incorporación de la transversalización de género y que cuente con características innovadoras, que permitan su sostenibilidad en el tiempo y la posibilidad de réplica en otros lugares, entre otras.

Para efectos de esta sistematización se entiende por transversalizar género:

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros." Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC)

1. Datos Generales

➤ Entidad

El Ministerio del Trabajo, como cabeza del sector, desde su creación en noviembre de 2011 tiene como objetivo principal formular y adoptar políticas, planes generales, programas y proyectos en el marco laboral que promuevan el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente para toda la población en edad de trabajar. En la medida en que el acceso y la permanencia tanto de mujeres como de hombres en trabajos dignos y decentes, es una prioridad para el Gobierno Nacional, el Ministro del Trabajo creó el Grupo de Equidad Laboral, adscrito

a su Despacho, el cual está a cargo del desarrollo e implementación de la Política Pública Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género.¹³

- Nombre de la experiencia

Sello de Equidad Laboral EQUIPARES

- Dependencia responsable

Grupo de Equidad Laboral – Despacho del Ministro

- Tiempo de ejecución

Desde diciembre de 2013

2. Descripción de la experiencia en transversalidad

<p>Antecedentes y descripción de la problemática</p>	<p>Si bien hoy en día hay más mujeres con título universitario que hombres profesionales (5 mujeres por cada 4 hombres), y a pesar de que la oferta laboral femenina ha crecido con más rapidez que la masculina, las cifras de empleo de la mujer en Colombia siguen siendo preocupantes. El desempleo femenino se redujo de 16% en el 2011 al 11.2% en el 2014, pero sigue doblando al desempleo masculino que hoy está en el 6%. Hasta al año 2010, existió una brecha salarial promedio entre hombres y mujeres de alrededor de 21,2% en detrimento de la mujer, según cifras del DANE. A pesar de que en 2011 dicha brecha se redujo a 18%, durante el último trimestre de 2013 las cifras volvieron a incrementarse a 21%. De igual manera es alarmante ver que el 51.4% de las mujeres ocupadas son informales y que, en la actualidad, las mujeres trabajan en promedio 18.8 horas más a la semana que los hombres, como</p>
--	--

¹³ La Política Pública Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género se enmarca en la Ley 1257 de 2008 y el Decreto Reglamentario 4463 de 2011.

	<p>resultado de una ineficiente distribución de los roles sociales. La inclusión de la mujer en el mercado laboral de manera justa y equitativa, además de ser una cuestión de derechos, es un motor de desarrollo económico y social.</p>
<p>Objetivo/s, propósitos de la experiencia y actores que intervinieron</p>	<p>En la medida en que los empresarios juegan un papel fundamental en la inclusión real de las mujeres al mercado laboral, el Ministerio, con el apoyo de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, ha impulsado la implementación del Sello de Equidad Laboral EQUIPARES. Más allá de un Sello, este Programa de Certificación busca instaurar cambios estructurales y culturales, al incorporar en las organizaciones prácticas orientadas a promover mayores grados de igualdad de género en el acceso al empleo, las remuneraciones, la capacitación, el desarrollo profesional y en la participación en la toma de decisiones. Además, se fomentan acciones de corresponsabilidad para trabajadores y trabajadoras, así como buenas prácticas para la prevención y la erradicación del hostigamiento y acoso sexual y laboral.</p> <p>El Ministerio del Trabajo reconoce que el recurso humano del país está en las empresas, y es ahí donde se puede estructurar un cambio social que lleve a un país incluyente y justo. Por ejemplo, las mujeres prefieren la informalidad por la flexibilidad que este tipo de trabajo les garantiza para asumir sus funciones en el hogar. Pero el problema está en que los trabajos informales no garantizan seguridad social, ni pensión y mucho menos la estabilidad de esos ingresos. En este orden de ideas, EQUIPARES, entre otras, busca incentivar la distribución de roles sociales, para que esas responsabilidades del cuidado, históricamente asignadas a la mujer, se compartan; para que esos trabajos “masculinos” también puedan ser ejercidos por mujeres; para garantizar que las entrevistas de trabajo no califiquen de manera distinta, características similares entre hombres y mujeres,</p>

	<p>como lo son el estar casados o tener hijos.</p> <p>Por tanto, el Sello de Equidad Laboral EQUIPARES, es una muestra de cómo a través de la innovación social se puede reenfocar la búsqueda de la igualdad y equidad de género para lograr el avance y el empoderamiento económico de las mujeres, involucrando a los hombres.</p> <p>Se convierte en una herramienta poderosa e innovadora, en la que por primera vez de manera práctica se vincula al sector privado con pequeñas acciones que tienen impactos significativos en la reducción de las brechas de acceso y permanencia al mercado laboral en condiciones de justicia e igualdad.</p> <p>La implementación de los sistemas de gestión basados en la igualdad de género mejora el clima laboral, reduce el ausentismo y la rotación de personal y aumenta el compromiso del personal con la empresa. Estos factores contribuyen a que las organizaciones sean más productivas y competitivas en el mercado. Hoy en día ya se habla del dividendo de género, la diversidad de pensamientos potencializa la productividad. Generar e impulsar una nueva ética de la igualdad que reconozca que hombres y mujeres aportan y son agentes económicos capaces y productivos en todas las áreas del mercado laboral, apuntando a modificar imaginarios sociales y prejuicios, fortaleciendo los elementos culturales que promueven una verdadera igualdad de oportunidades y de equidad de género entre mujeres y hombres.</p>
<p>Cómo se ejecutó la experiencia(incluyendo metodología) y actores participantes</p>	<p>El Sello EQUIPARES, al ser un sistema de gestión, adopta una estructura cíclica, de mejora continua, la cual comienza con un diagnóstico organizacional donde se evalúa la posible existencia de brechas de género en 8 dimensiones organizacionales (reclutamiento y selección, asignación salarial, desarrollo profesional, capacitación, ambiente laboral y salud, prevención del acoso sexual y</p>

laboral, conciliación con corresponsabilidad y comunicación no sexista). A partir del diagnóstico, la empresa crea un plan de acción y una política de equidad laboral, los cuales deben estar inmersos dentro de sus lineamientos estratégicos. El plan de acción se convierte en una hoja de ruta que le permite a la organización incorporar medidas de corto, mediano y largo plazo, que buscan cerrar las brechas de género identificadas.

Ahora bien, en la medida en que las brechas de género en lo laboral están relacionadas con estereotipos culturales asociados a lo que se considera masculino o femenino, la erradicación de las mismas implica una transformación cultural, cuyos resultados son tangibles a largo plazo. En ese sentido, EQUIPARES adopta una estructura multinivel, donde la empresa recibe un primer Reconocimiento de Compromiso por la Igualdad cuando la Alta Dirección de la empresa firma un acuerdo de voluntades donde se constata su compromiso y adhesión al programa, el cual contempla la realización de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género, la creación de una Política de Equidad Laboral y del Plan de acción, y la realización de una serie de sensibilizaciones generales al personal. En el Nivel II, la empresa debe implementar las acciones que figuran en el Plan de Acción y pasar por una auditoria externa que demuestre los avances de dicha implementación para así lograr la Certificación con el Sello EQUIPARES nivel plata. Por último, el Nivel III de re-certificación busca que la empresa logre el cierre de brechas de género, a través de la implementación de un Plan de Mejora. De esta forma, siguiendo la estructura multinivel se potencia un proceso de mejoramiento continuo donde, a través de revisiones periódicas, se dirige a la empresa a cerrar brechas de género.

Siguiendo lo anterior, todo el proceso de Nivel I y II cuentan con un acompañamiento permanente a la

	<p>empresa por parte de un agente de igualdad, quien es contratado por el Ministerio del Trabajo a través de PNUD. Estos/as agentes son expertos en tres temas: 1.Sistemas de Gestión 2.Equidad de Género 3.Derechos Laborales. Con su conocimiento específico llevan a la empresa a realizar su diagnóstico a identificar áreas de mejora potencial para cerrar brechas. El acompañamiento permanente es un elemento clave a la hora de asegurar el éxito del proceso y la incorporación de los principios de igualdad y equidad dentro de la estructura organizacional de manera transversal. Vale la pena mencionar que estos agentes han sido financiados enteramente por el Ministerio del Trabajo durante la fase piloto de EQUIPARES, siendo las auditorías externas el único costo asociado a la vinculación al Sello. La auditoría externa es realizada por un tercero imparcial, pero es el Mecanismo de la Igualdad (MinTrabajo + ACPEM) quien otorga las certificaciones.</p> <p>Así las cosas, existen cinco actores fundamentales involucrados en EQUIPARES. El primero es El Ministerio del Trabajo, quien ha logrado posicionar la Equidad Laboral entre hombres y mujeres en la agenda de desarrollo empresarial. El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, quien actúa como acompañante permanente del proceso de implementación de Equipares. Por otra parte está el Sector Privado, quien decide de manera voluntaria, implementar el Sello EQUIPARES como parte de su política organizacional. Los trabajadores y Sindicatos, quienes son los receptores y destinatarios de las dimensiones del Sello.</p>
Logros alcanzados a la fecha	<p>El Sello EQUIPARES ha sido implementado en Colombia en 48 empresas provenientes de Bogotá, Medellín, Cali, Cartagena, Tunja y Neiva. Gran parte de las empresas tienen cedes a nivel nacional. A agosto de 2014, 250.000 trabajadores han sido beneficiados con la incorporación de principios de equidad laboral.</p>

	<p>Ahora bien, vale la pena mencionar que adicional a los logros directos, esta iniciativa ha impulsado la incorporación del tema de mujer como motor de la economía dentro de la agenda política y empresarial. Lo anterior se hace evidente por el posicionamiento del Sello dentro del sector privado y la asignación de recursos al Ministerio del Trabajo para el desarrollo de la Política de Equidad Laboral, por parte del Presupuesto General de la Nación.</p> <p>Respecto a los impactos esperados a mediano plazo, buscamos la reducción de las brechas de género en desempleo, informalidad, salarial; así como la vinculación de mujeres en sectores netamente masculinos y la redistribución de las tareas del cuidado.</p>
<p>¿La experiencia es sostenible a corto, mediano y largo plazo?</p>	<p>La implementación de EQUIPARES actualmente está siendo financiada por el Ministerio del Trabajo, con recursos provenientes del Presupuesto General de la Nación. La sostenibilidad de este programa a largo plazo depende de la creación de un modelo donde las empresa privadas se autofinancien la totalidad del proceso, sin necesidad de acudir a recursos provenientes del Gobierno Nacional. En países latinoamericanos donde se han implementados programas de certificación similares, la consolidación del modelo ha tomado alrededor de 7 años (caso de México con el MEG). Sin embargo, en Colombia hemos tenido una experiencia particular en la medida en que la voluntad del sector privado ha sobrepasado las expectativas que teníamos como Gobierno Nacional. En las fases piloto 2013 y 2014 se esperaba contar con 17 empresas. Sin embargo, luego de la vinculación de las 20 empresas pioneras en 2013, 28 empresas adicionales han decidido incorporar el modelo. Esta voluntad del sector privado nos impulsó a aumentar el presupuesto asignado para la implementación de EQUIPARES a nivel nacional y nos llevó a crear un modelo de autofinanciamiento a menos de un año de haber comenzado la implementación del piloto, donde las</p>

	<p>empresas asumen los costos del acompañamiento del agente de igualdad; 11 empresas están vinculadas a EQUIPARES a través de este modelo.</p> <p>Ahora bien, para lograr la sostenibilidad a largo plazo no podemos dejar a un lado el acompañamiento monetario por parte del Gobierno Nacional, en los próximos años, con el fin de lograr la consolidación del programa. Esto dependerá de la asignación presupuestal al proyecto de inversión de Equidad Laboral.</p>
<p>Obstáculos encontrados en el diseño e implementación</p>	<p>Hemos enfrentado una serie de desafíos durante la implementación del Sello EQUIPARES. El primero y más importante de ellos ha sido crecer y expandir la cobertura del programa siguiendo las expectativas del sector privado como se mencionó en la pregunta anterior.</p> <p>El segundo desafío está relacionado con la continuidad de las políticas públicas durante coyunturas de cambio de Gobierno. Como se mencionó, EQUIPARES comenzó a ser implementado en diciembre de 2013, ad portas de las elecciones presidenciales de julio de 2014. La aceptación y voluntad del sector privado con la incorporación del modelo, adicional a la sobre demanda para participar en esta iniciativa y a los resultados que se han logrado en el corto plazo, hizo que EQUIPARES fuera priorizado por Presidencia de la República, como una de las políticas de mercado laboral que será institucionalizada durante el presente cuatrienio.</p> <p>El tercer desafío está relacionado con la incorporación de dimensiones de análisis diferentes al género. En un principio, el Sello Equipares dirige su perspectiva de análisis a las problemáticas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres, sin embargo, hemos tenido debates frente a la posibilidad de expandir el análisis a un concepto de diversidad más amplio donde se incorporen temas como raza y orientación sexual. A este respecto</p>

	<p>hemos decidido mantener el concepto de género como enfoque principal durante el tiempo de consolidación del programa, siempre manteniendo la premisa de que la diversidad genera dividendos.</p>
<p>Recursos requeridos (talento humano, recursos materiales...)</p>	<p>Para la implementación del EQUIPARES se han requerido recursos financieros destinados a la financiación de la fase piloto. Durante esta fase se financia el acompañamiento de las empresas por parte de los agentes de igualdad; la capacitación de los comités de equidad laboral; las jornadas de sensibilización con altas gerencias, así como con trabajadoras y trabajadores de las empresas; el acompañamiento técnico del PNUD, así como del Ministerio del Trabajo. Luego de las primeras fases de implementación se busca tener un modelo auto sostenible, donde las empresas autofinancien el acompañamiento de los agentes.</p> <p>Todo este proceso está respaldado por un equipo de recurso humano proveniente del Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral), PNUD Colombia (DEI), PNUD Panamá y un roster de Agentes de Equidad Laboral contratados a través del PNUD, pero financiados y formados por el Ministerio del Trabajo. Lo anterior para asegurar la imparcialidad de los mismos a la hora de tener contacto con datos confidenciales de las empresas EQUIPARES.</p>
<p>Aportes de otras instituciones, agencias, Organizaciones sociales</p>	<p>El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, ha liderado la implementación de programas de certificación de Equidad de Género en 12 países de América Latina, los cuales conforman la comunidad de Sellos de Igualdad América Latina Genera. En esa medida, el Ministerio del Trabajo suscribió un convenio con el PNUD, con el fin de recibir apoyo en la transferencia de conocimiento de las experiencias latinoamericanas, así como en la operativización de EQUIPARES.</p>
<p>Descripción de la forma en que pueda ser replicada en otros</p>	<p>Existe una comunidad de 12 países de América Latina que ya han aplicado modelos de certificación</p>

<p>territorios</p>	<p>como EQUIPARES. Si bien cada país cuenta con un modelo particular que responde a las necesidades normativas y sociales del país, la estructura de sistema de gestión es similar y su replicabilidad a nivel regional está comprobada. Ahora bien, durante la implementación a nivel nacional hemos identificado la necesidad de estructurar nuevos componentes del modelo que permitan no solo su replicabilidad a nivel de organizaciones empresariales de mediano y grande tamaño, sino a toda la cadena productiva. En ese sentido, estamos desarrollando un módulo de lineamientos de equidad laboral, que permita a empresas pequeñas, proveedoras de grandes organizaciones, incorporar los principios básicos de equidad de género, sin que esto se convierta en un sobre costo para su desarrollo organizacional. De igual manera, entendiendo que las empresas rurales también cuentan con elementos particulares donde en muchas ocasiones encuentran en los sistemas de gestión sobre exigencias, más que apoyos, es importante crear un modelo exclusivo para pequeñas empresas rurales, donde se logre fortalecer sus procesos e incorporar la perspectiva de género en los mismos de manera eficiente.</p>
<p>Forma de evaluación prevista a su finalización</p>	<p>La evaluación del modelo está atada a un marco de indicadores regionales construidos por la comunidad de Sellos de Igualdad. Dichos indicadores giran en torno a la existencia o no de brechas de género en las ocho dimensiones contempladas por el modelo.</p>

3. Lecciones aprendidas en el proceso de construcción e implementación de la Experiencia

Durante la implementación de la fase piloto de EQUIPARES las siguientes han sido las principales lecciones aprendidas:

1. Liderazgo y voluntad de la Alta Gerencia en la implementación del Sello EQUIPARES. En la medida en que este sistema de gestión debe permear todos los niveles de la organización, el compromiso frente a la construcción del diagnóstico, la adopción de la política de equidad laboral y la puesta en marcha del plan de acción resultan indispensables para el adecuado funcionamiento del modelo y el efectivo cierre de brechas.

2. Trabajo con todas las áreas o niveles de la empresa en términos de sensibilización. Si bien la voluntad inicial de implementación de EQUIPARES debe provenir de la alta dirección, el fin último del modelo es impulsar cambios culturales que modifiquen los estereotipos de género históricamente establecidos. Queremos, a través de los cambios en la cultura organizacional, modificar los patrones de comportamiento de las unidades familiares de trabajadores y trabajadoras, de manera que los hombres se incorporen a las labores de cuidado de sus familias y que las mujeres puedan participar equitativamente en el mercado laboral.

3. Regionalización de agentes de igualdad. Parte de las prácticas que asegura la adecuada implementación del Sello Equipares, es el acompañamiento continuo de los agentes de igualdad hacia la empresa. En la medida en que las empresas vinculadas a Equipares provienen de diferentes regiones del país, resulta indispensable crear un roster de agentes en cada región, para asegurar que el acompañamiento prestado sea en efecto permanente y que así las empresas tengan un proceso de apropiación de principios de equidad laboral efectivo.

4. Homogenización de los tiempos de implementación. En un comienzo, la fase piloto estaba diseñada en ciclos de un año de implementación (2 meses de diagnóstico, 1 mes de creación de plan de acción y política y 9 meses de implementación), sin embargo hemos visto que cada una de las empresas participantes tiene sus tiempos particulares dependiendo del sector al que pertenecen. En ese sentido, es importante estandarizar los tiempos de implementación de EQUIPARES según sectores.

Ficha de identificación de experiencias para el encuentro de mecanismos de mujer y género noviembre de 2014

Tema: Transversalidad del enfoque de género

Objetivo y definición

Identificación de iniciativas relacionadas con la aplicación del enfoque de transversalidad de género desde los mecanismos de género del nivel nacional.

Se busca toda experiencia (estrategia, plan, proyecto, programa) liderada por el mecanismo de género, cuyo objetivo sea aportar a la garantía de la incorporación de la transversalización de género y que cuente con características innovadoras, que permitan su sostenibilidad en el tiempo y la posibilidad de réplica en otros lugares, entre otras.

Para efectos de esta sistematización se entiende por transversalizar género:

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros". Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC)

1. Datos Generales

➤ Entidad

Secretaría de las Mujeres- Alcaldía de Medellín

➤ Nombre de la experiencia

Proyecto: "Promoción de la equidad de género en el territorio"

- Dependencia responsable

Subsecretaría de Transversalización- Unidad de Transversalización y Atención Integral a la Violencia contra la Mujer.

- Tiempo de ejecución

Julio de 2012 a diciembre de 2015

2. Descripción de la experiencia en transversalidad

<p>Antecedentes y descripción de la problemática</p>	<p>Pese a estar reconocida en el país y en América Latina como la ciudad con mejores prácticas locales con enfoque de género, en Medellín persisten las dificultades y barreras de acceso de las mujeres residentes en las 21 comunas y corregimientos a oportunidades de desarrollo.</p> <p>Por ello, desde el proyecto: “Promoción de la Equidad de género en el territorio” se implementan estrategias de información, educación y asesoría técnica para el empoderamiento y defensa de los derechos de las mujeres, y para la transversalización del enfoque de género en los programas y proyectos de otras dependencias de la Alcaldía de Medellín. Estas estrategias reducen las barreras de género en:</p> <p>1. El nivel Institucional: para lo cual se promueve la incorporación del enfoque de género en programas y proyectos de la Municipalidad que intervengan áreas críticas para el desarrollo de las mujeres (tales como la seguridad y la criminalidad, los bajos niveles de participación social y política, la recreación, la cultura física y el esparcimiento y la pobreza extrema), por medio de acciones de formación, asistencia técnica, seguimiento y monitoreo. De este modo se disminuyen los obstáculos –explícitos y ocultos-, que las mujeres encuentran para acceder en igualdad de condiciones a la oferta institucional.</p> <p>2. El nivel individual o subjetivo: mediante el mejoramiento de las capacidades de incidencia de las mujeres para el logro de sus intereses estratégicos en distintas áreas del desarrollo, a través de procesos de educación, capacitación y acompañamiento técnico para la participación política y el fortalecimiento organizativo.</p>
---	--

	<p>3. El nivel Sociocultural: para lo cual se desarrollan diferentes actividades de información, educación y comunicación para generar opinión pública favorable a los derechos y potencialidades de las mujeres, y contribuir a la transformación de imaginarios culturales que sustentan y perpetúan la discriminación contra las mujeres.</p> <p>Este es un proyecto de equidad de género que dialoga con el modelo de gestión pública y de modernización del estado, al posibilitar la desconcentración de servicios en cada comuna y corregimiento, y la presencia permanente de la Secretaría de las Mujeres y la institucionalidad, en el territorio.</p>
<p>Objetivo/s, propósitos de la experiencia y actores que intervinieron</p>	<p>Objetivo general: Promover el enfoque de género en el territorio, mediante estrategias de información, educación y comunicación pública para el empoderamiento y defensa de los derechos de las mujeres.</p> <p>Actores/as que intervienen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Equipos territoriales de la Alcaldía de Medellín (del Instituto de Deporte y Recreación –INDER-, del Programa Medellín Solidaria –por la erradicación de la pobreza extrema-, de los Comités Locales de Gobierno, y del Programa de Planeación Local y Presupuesto Participativo, entre otros). 2. Mujeres integrantes de organizaciones comunitarias, lideresas y de colectivos comunales o barriales en general. 3. Medios comunitarios. 4. Comunidad en general de las 16 comunas y 5 corregimientos
<p>Cómo se ejecutó la experiencia (incluyendo metodología) y actores participantes</p>	<p>Los siguientes son los componentes y actividades del proyecto que se desarrollan en las 21 comunas y corregimientos de Medellín:</p> <p>1. En relación con el componente 1 -Incorporación del enfoque de género en programas y proyectos de la Alcaldía de Medellín que se desarrollan en terreno-:</p> <p>Actividades de formación, sensibilización y asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en programas y proyectos: a. Planes locales de seguridad y/o convivencia, de las Secretarías de Seguridad y Gobierno: b. Programa de Planeación Local y Presupuesto Participativo. c. Programas de recreación, actividad física y deporte. d.- Programa: “Medellín Solidaria” –para la</p>

	<p>erradicación de la pobreza extrema en la ciudad-. e. Programas de desarrollo económico.</p> <p>2. En relación con el componente 2 -Mejoramiento de la capacidad de incidencia de las mujeres para la defensa y representación de sus intereses, y en escenarios de desarrollo local-:</p> <p>2.1. Formación de mujeres delegadas a los Consejos comunales y corregimentales del Programa de Planeación Local y Presupuesto Participativo, en presupuestos sensibles al género.</p> <p>2.2. Fortalecimiento de los Colectivos de mujeres de las 21 comunas y corregimientos:</p> <p>2.3. Formación y sensibilización en violencias basadas en género, derechos sexuales y reproductivos</p> <p>2.4. Construcción de agendas locales de paz de las mujeres.</p> <p>3. En relación con el componente 3 -Disminución de los imaginarios y prácticas culturales que generan discriminación contra las mujeres-:</p> <p>3.1. Difusión de la oferta institucional para el mejoramiento de la condición y la posición de las mujeres de Medellín.</p> <p>3.2. Realización de activaciones pedagógicas y comunicacionales para la equidad de género y los derechos de las mujeres-, con la participación de mujeres líderes de enlace.</p> <p>3.3. Estrategia de comunicación pública y difusión de campañas institucionales de reconocimiento a los derechos de las mujeres.</p> <p>3.4. Plan de medios en radio, TV, redes sociales, arte, free press, prensa escrita, vallas y perifoneo.</p>
<p>Logros alcanzados a la fecha</p>	<p>1. Más de 300 servidores/as de las Secretarías de: Inclusión Social y Familia, Seguridad, Gobierno y Derechos humanos y del Instituto de Deporte y Recreación de Medellín –INDER-capacitados en equidad de género y derechos de las mujeres.</p> <p>2. Se cuenta con indicadores sensibles al género para programas o proyectos de deporte, recreación y actividad física, y para programas de seguridad local y erradicación de la pobreza extrema.</p> <p>3. En promedio 1000 mujeres han mejorado su capacidad de incidencia en escenarios de desarrollo local tales como: Presupuesto</p>

	<p>Participativo, Comités Locales de Gobierno, Jornadas de Vida, entre otras.</p> <p>4. Se han fortalecido veintitrés (23) Colectivos de mujeres que hasta la fecha existen en la ciudad de Medellín.</p> <p>5. Más de 100.000 personas han sido sensibilizadas en el tema de equidad de género y derechos de las mujeres por medio de activaciones o flashmobe -eventos de difusión de los derechos de las mujeres y de la oferta institucional de la Secretaría de las Mujeres en materia de prevención y atención de la violencia basada en el género-.</p>
<p>¿La experiencia es sostenible a corto, mediano y largo plazo?</p>	<p>La experiencia es sostenible en primer lugar, porque propone rutas y acciones específicas para la transversalidad del enfoque de género en programas y proyectos de erradicación de la pobreza, deporte, recreación, seguridad pública y participación ciudadana, que pueden ser útiles en el ámbito de Iberoamérica porque en materia de transversalidad el conocimiento sobre estrategias y métodos sigue siendo muy limitado.</p> <p>En segundo lugar, porque contempla resultados o componentes que intervienen las tres principales barreras de género que las mujeres encuentran para acceder a oportunidades de desarrollo: las de tipo de institucional, las de tipo cultural y las de tipo subjetivo.</p> <p>En tercer lugar, porque es un proyecto en el ámbito de la igualdad, que dialoga con el modelo de gestión pública y de modernización del estado, al posibilitar la desconcentración de servicios en cada comuna y corregimiento, y la presencia permanente de la Secretaría de las Mujeres y la institucionalidad, en el territorio.</p> <p>No obstante, es importante considerar las oscilaciones propias de los cambios de gobierno, que pueden poner en riesgo la sostenibilidad de las acciones, por no considerarlas prioritarias.</p>
<p>Obstáculos encontrados en el diseño e implementación</p>	<p>El proyecto es un modelo de promoción de la equidad de género que dialoga con el modelo de desconcentración de servicios estatales y de gestión de lo público en general, y en esa medida se considera exitoso y susceptible de replicar. Sin embargo, para que sus componente y actividades tengan un mayor impacto y sostenibilidad en el tiempo, es necesaria la voluntad política y el trabajo colaborativo de otras Secretarías e Institutos descentralizados, por la equidad de género.</p>

	<p>Este es el mayor reto en materia de transversalidad del enfoque de género de todos los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres: lograr que la igualdad de oportunidades sea un objetivo superior de toda una Administración Municipal, y de la sociedad en general.</p>
<p>Recursos requeridos (talento humano, recursos materiales...)</p>	<p>Las actividades en mención se realizan en cada una de las comunas y corregimientos de Medellín, con un equipo humano integrado por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Veintitrés (23) Gestoras de Igualdad: es decir, una profesional en terreno para cada Comuna o Corregimiento, quienes tienen la responsabilidad de realizar todas las acciones de asesoría, acompañamiento técnico y atención a las demandas de las mujeres en general. 2. Nueve (9) reeditoras, es decir, mujeres reconocidas por su liderazgo, residentes en cada comuna o corregimiento, quienes realizan acciones de comunicación pública en el nivel comunitario. 3. Dos comunicadoras sociales al servicio del proyecto. 4. Una coordinadora técnica de las gestoras 5. Una coordinadora técnica de las reeditoras 6. Tres profesionales para la transversalidad del enfoque de género 4. Una administradora del proyecto. <p>Costo aproximado: \$4.000.000.000</p>
<p>Aportes de otras instituciones, agencias, Organizaciones sociales</p>	<p>El proyecto es financiado en su totalidad por el Municipio de Medellín- Secretaría de las Mujeres.</p>
<p>Descripción de la forma en que pueda ser replicada en otros territorios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las rutas y acciones específicas para la transversalidad del enfoque de género en programas y proyectos de erradicación de la pobreza, deporte, recreación, seguridad pública y participación ciudadana, pueden ser útiles a otros Municipios y localidades porque en materia de transversalidad el conocimiento sobre estrategias y métodos sigue siendo muy limitado. - Aunque la experiencia aún no ha sido sistematizada, están disponibles los informes de gestión, estudios previos y productos del proyecto para las entidades que deseen conocerlo o replicarlo.

	<p>- Es un proyecto susceptible de implementar en las entidades del orden territorial porque es una intervención en el ámbito de la igualdad de género que dialoga con el modelo de gestión pública y de modernización del estado, al posibilitar la desconcentración de servicios en cada comuna y corregimiento, y la presencia permanente de la Secretaría de las Mujeres y la institucionalidad, en el territorio. Este modelo es coherente con la tendencia a acercar los servicios y bienes del estado a la ciudadanía.</p>
<p>Forma de evaluación prevista a su finalización</p>	<p>Se prevé realizar una evaluación de proceso y resultados durante el segundo semestre de 2015, que posibilite la compilación de los resultados obtenidos durante el cuatrienio en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generación o mejoramiento de capacidades de las mujeres para la incidencia y aportes al desarrollo local. - La adquisición de herramientas para la incorporación del enfoque de género en equipos territoriales (servidores/as públicos) de la Alcaldía de Medellín. - La generación de opinión pública favorable a los derechos de las mujeres en cada una de las comunas y corregimientos de Medellín.

3. Lecciones aprendidas en el proceso de construcción e implementación de la Experiencia

1. La desconcentración de servicios del estado no sólo implica contar con sedes más accesibles geográficamente a las comunidades, sino con gestores/as de cada Secretaría o dependencia que acerquen los servicios y oferta de oportunidades a la ciudadanía. En el caso de los mecanismos gubernamentales para la equidad de género, es fundamental contar con personal en terreno que de manera directa promueva el empoderamiento de las mujeres y aumente el nivel de conocimiento y sensibilidad en torno a los derechos humanos de las mujeres.
2. La generación de opinión pública favorable a la equidad de género sólo es posible si se implementa una estrategia de información, educación y comunicación tanto en medios masivos como en medios comunitarios, incluyendo la circulación de mensajes en los lugares “cotidianos” de las comunas: las tiendas, las parroquias, las sedes de JAC, de grupos juveniles, los minimercados, entre otros.
3. La Transversalidad del enfoque de género en equipos territoriales, es una labor compleja que exige el conocimiento a profundidad no sólo del enfoque de equidad de género, sino del tema específico a transversalizar (verbigracia desarrollo económico, cultura física, salud, entre otros), así como una doble incidencia: tanto con el nivel directivo como con el personal técnico del área

sobre la cual se desea permear este enfoque.

4. La incorporación del enfoque de género en programas y proyectos también exige equipos técnicos capacitados y rutas para la transversalidad de este enfoque. Resulta útil diseñar baterías de indicadores que evidencien los logros en materia de equidad de género a los que pueden aspirar los programas de deporte, desarrollo económico, pobreza extrema gobierno local, entre otros, cuyo propósito si bien en principio no es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, si pueden hacer contribuciones efectivas al respecto.

Ficha de identificación de experiencias para el encuentro de mecanismos de mujer y género noviembre de 2014

Tema: Transversalidad del enfoque de género en el Distrito Capital

Objetivo y definición

Identificación de iniciativas relacionadas con la aplicación del enfoque de transversalidad de género desde los mecanismos de género del nivel nacional.

Se busca toda experiencia (estrategia, plan, proyecto, programa) liderada por el mecanismo de género, cuyo objetivo sea aportar a la garantía de la incorporación de la transversalización de género y que cuente con características innovadoras, que permitan su sostenibilidad en el tiempo y la posibilidad de réplica en otros lugares, entre otras.

Para efectos de esta sistematización se entiende por transversalizar género:

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros." Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC)

1. Datos Generales

➤ Entidad

Secretaría Distrital de la Mujer Bogotá D.C

➤ Nombre de la experiencia

Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género y Derechos de las Mujeres en Bogotá

- Dependencia responsable

Dirección de Derechos y Diseño de Políticas

- Tiempo de ejecución

- 04/05/2010 Se expide el Decreto Distrital 166 de 2010 - actualmente

Desde enero de 2013 Hasta noviembre de 2014

2. Descripción de la experiencia en transversalidad

<p>Antecedentes y descripción de la problemática</p>	<p>Antes de que se iniciara la implementación del Plan Transversalidad de Género, las entidades distritales no contemplaban el enfoque de género ni de derechos de las mujeres en sus políticas, programas y acciones, no existía una unidad y coherencia conceptual que diera línea a los proceso de planeación. Actualmente, se empiezan a destinar recursos para el desarrollo de los planes de transversalización, acciones afirmativas como las becas y subsidios para mejorar el acceso de las mujeres a la educación superior, programas específicos para atender las necesidades diferenciadas de las mujeres en materia de salud como los Servicios Amigables de Salud Sexual y Reproductiva para Mujeres.</p> <p>Las entidades empiezan a analizar a través de las estadísticas e investigaciones en qué medida una determinada situación afecta de manera diferente a hombres y mujeres y la forma en que pueden desarrollar programas que atiendan de manera diferenciadas estas problemáticas. La creación de la Secretaría Distrital de la Mujer, como rectora de política articula a los demás sectores de la administración garantiza para la sostenibilidad del mismo y promete profundas transformaciones en la planeación y diseño de proyectos, la destinación de recursos y cambio cultural.</p> <p>Aunque es un poco difícil medir en términos de las transformaciones culturales a mediano plazo el impacto que tienen los procesos de sensibilización a funcionarios y funcionarias, se puede decir que constituye un avance la incorporación de la Ley de acoso laboral, la revisión de prácticas institucionales para crear ambientes laborales no</p>
--	--

	<p>sexistas y más inclusivos, la estrategia de teletrabajo y la periódica medición de la ETIG- Encuesta de Transversalización de la Igualdad de género que se articula con el Servicio civil.</p>
<p>Objetivo/s, propósitos de la experiencia y actores que intervinieron</p>	<p>La experiencia tiene como propósito: la <i>“incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y el de las localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas, teniendo en cuenta, para ello, que la responsabilidad de la transversalización recae en los propios actores que hacen parte del proceso”</i> (Decreto Distrital 166 de 2010, artículo 8, literal a)</p> <p>Para ello se plantea como estrategia: Brindar asistencia técnica a los trece sectores del distrito para la construcción, implementación y seguimiento de acciones que contribuyan a la ejecución de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.</p> <p>Los actores</p> <p>En primera instancia la Secretaría Distrital de la Mujer, entidad encargada de “liderar, orientar y coordinar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como la transversalización del enfoque de derechos de las mujeres en los planes, programas, proyectos y políticas públicas distritales, a través de la articulación intersectorial e interinstitucional para la protección, garantía y materialización real y efectiva de los derechos de las mujeres desde las diversidades que las constituye, promoviendo su participación y la de sus organizaciones sociales en el Distrito Capital”.</p> <p>En segunda instancia los 13 sectores de la Administración Distrital que están trabajando en la transversalización del enfoque de género: 1. Gestión Pública, 2. Gobierno, 3: Hacienda, 4. Planeación, 5. Desarrollo Económico, 6. Educación, 7. Salud, 8. Integración Social, 9. Cultura, Recreación y deporte, 10. Ambiente, 11. Movilidad, 12. Hábitat y 13. Mujer.</p> <p>Cada sector delega una referentes que lidera el proceso en la entidad.</p> <p>Adicionalmente la Mesa de Trabajo de Mujer y Género de la Comisión Intersectorial Poblacional, a través de la Dirección de Derechos y Diseño de Política quien desarrolla la secretaría técnica y hace el seguimiento del proceso de la implementación de la política. Y está conformada por las referentes de género de los sectores, se reúne mensualmente y hace parte de la CIPO- Comisión Intersectorial</p>

	<p>de Población.</p> <p>Y finalmente el Consejo Consultivo de Mujeres, Instancia de coordinación entre los procesos y las organizaciones de mujeres del Distrito Capital y la Administración Distrital, en el marco de la Política Pública de Mujer y Géneros. Es un organismo de carácter técnico y político, que representa las necesidades e interés de las mujeres que habitan el distrito Capital, considerando la diversidad generacional, cultural, étnico-racial, territorial, socioeconómica e ideológica, de orientación sexual y las distintas capacidades motoras, visuales, auditivas, psicológicas y cognitivas.</p>
<p>Cómo se ejecutó la experiencia(incluyendo metodología) y actores participantes</p>	<p>Ubicando la transversalización de Igualdad de Género como una estrategia dentro de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito Capital, al lado de otras estrategias como la de comunicación, corresponsabilida y territorialización etc.. La adopción por medio de un acto administrativo que adopte los planes de Transversalidad de Género, e incluirla como parte de los lineamientos del Plan de Desarrollo de la Bogotá Humana, sustentada en la Constitución de Colombia y en la Plataforma de Acción de Beijíng, permiten tener unas bases sólidas y confirman la obligación del Estado, en este caso del Gobierno Distrital de transversalizar la perspectiva de género en los 13 sectores del distrito.</p> <p>La Secretaría Distrital de la Mujer como sector líder y asesor del proceso, brinda directrices a cada entidad, para que de acuerdo al campo de acción de cada sector se armonice y facilite la ejecución, aunado a las acciones en el territorio, financiadas con recursos de las alcaldías locales.</p> <p>Para lograr la implementación del Plan de Transversalidad de Género, la Secretaría Distrital de la Mujer, a través de la Dirección de Derechos y Diseño de Políticas, desarrolla, implementa y hace seguimiento al Modelo para la Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género en Bogotá; el cual incluye una descripción detallada de las etapas de la formulación, ejecución, y seguimiento de los planes sectoriales de transversalización.</p> <p>Otro aspecto importante que se ha considerado es la asignación de recursos para el desarrollo de los planes de transversalización, a través del diseño de una metodología para la identificación de</p>

	<p>presupuestos etiquetados y presupuestos directos sensibles al género; asunto que no es menor dado que es la manera expedita para garantizar que lo planeado sea ejecutado.</p>
<p>Logros alcanzados a la fecha</p>	<p>Con la asesoría de la SDMujer para cada uno de los 13 sectores de la administración distrital con quienes se avanza en la construcción de los planes de transversalización e institucionalización de la igualdad de género se han logrado definir acciones frente:</p> <p>Recursos asignados por los sectores para 2013 orientados a desarrollar acciones que den cumplimiento a la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, asciende a 2.906.440.758 millones de pesos, provenientes del presupuesto asignado a cada sector.</p> <p>La Secretaría de Educación determinó que los fondos que otorgan becas y subsidios para estudios de educación superior dirijan el 50% de su cobertura a mujeres egresadas de colegios distritales. Igualmente se facilita el proceso de certificación de los niveles básicos de primaria y secundaria dirigida a las adultas, para reducir las barreras para el acceso al trabajo digno.</p> <p>En el sector salud, la prevención y atención del embarazo no deseado, así como la promoción de los derechos sexuales y derechos reproductivos. Por esta razón, se desarrolló el proyecto de Servicios Amigables en Salud Sexual y Reproductiva para Mujeres con una meta de 7 servicios en Bogotá a 2015.</p> <p>Se han realizado acciones interinstitucionales para implementar el Piloto de vagón preferencial optativo para Mujeres en el sistema Transmilenio, como una acción afirmativa para prevenir la violencia y acoso sexual contra las mujeres en el transporte público, esto con el Sector de Movilidad</p> <p>Implementación de la estrategia SOFIA Sistema Orgánico, Funcional, Integral y Articulador para la Atención de Mujeres Víctimas de Violencia, con el concurso de todos los sectores del Distrito.</p> <p>Proceso de articulación desde la SDMujer con todas las Oficinas de Comunicaciones de los 13 sectores, para incorporar un lenguaje libre de sexismos, a la luz del Acuerdo 381</p> <p>Se presenta avances en la dimensión de institucionalización, en cinco Sectores de la administración, que no implica la definición de más</p>

	<p>presupuesto, sino que tiene que ver con temas como la implementación de un protocolo de atención y prevención al acoso laboral y sexual.</p> <p>En cada sector se ha definido una o varias personas que son referentes de género, que se reúnen en Mesa Distrital de Género, que es un espacio de intercambio y conocimiento de los avances de cada sector.</p>
<p>¿La experiencia es sostenible a corto, mediano y largo plazo?</p>	<p>La experiencia cuenta con la voluntad política de la SdMujer, para garantizar el equipo humano que brinda la asistencia técnica a los sectores. A corto plazo, se vienen desarrollando acciones que en el actual administración puede mostrar resultados; a mediano plazo en algunos sectores como salud, educación e integración social se adelantan acciones que se adaptan al ritmo institucional desde un enfoque de derechos de las mujeres. Se hace sostenible a largo plazo, en la medida en que cada Sector de la Administración, le asigne recursos financieros y defina un equipo de personas que implementen acciones de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género</p>
<p>Obstáculos encontrados en el diseño e implementación</p>	<p>Dentro de los obstáculos o mejor entendidos como desafíos podemos ubicar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profundizar el avance para incorporar el proceso en las oficinas de planeación de cada uno de los 13 sector distritales, con el fin de orientar los procesos de formulación de planes de desarrollo, asignación de presupuestos desde metas plan, así como, la definición del horizonte de cada una de las entidades para la inclusión en su misión, visión y en todo el sistema integrado de gestión de las entidades públicas la igualdad de género. - En la actualidad las entidades ubican a las profesionales designadas para el tema en las direcciones poblacionales, lo cual les impide un direccionamiento estratégico a toda la arquitectura institucional de cada sector. - La generación de fracturas en los procesos estratégicos de la comunicación para realizar enlaces en el proceso de la transversalización con las entidades adscritas de los sectores por su magnitud. Alguno de los ejemplos se puede evidenciar en el sector Salud que tiene 22 entidades adscritas. - La Importancia de costear acciones de los Planes de Transversalización de Género, a través del reconocimiento, y

	<p>exploración de los presupuestos de las entidades que conforman los diferentes sectores, a nivel de proyectos de inversión y de ser posible de objetos de gasto.</p>
<p>Recursos requeridos (talento humano, recursos materiales...)</p>	<p>Talento Humano:</p> <p>Equipo de trabajo por sector encargado de liderar la incorporación del enfoque desde la estrategia de transversalización, con la asistencia técnica de la SDMujer.</p> <p>Recursos:</p> <p>Asignación de presupuestos directos y/o etiquetados dentro del POAI - Plan Operativo Anual de Inversión- de cada sector.</p>
<p>Aportes de otras instituciones, agencias, Organizaciones sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se trabaja de manera articulada con los sectores a partir del diseño y concertación de los planes sectoriales de transversalización y el seguimiento de las actividades propuestas. - Recientemente la SDMujer se hizo merecedora de un reconocimiento internacional por la experiencia de Transversalización, al quedar entre las 12 seleccionadas entre ochenta (80), por lo que se recibirá asistencia técnica, intercambio y asesoría.
<p>Descripción de la forma en que pueda ser replicada en otros territorios</p>	<p>Se puede replicar esta experiencia en otros territorios del país, a partir de la unidad de género o instancia oficial encargada el tema, en los municipios. Y a partir de allí se construye una ruta de actuación que puede acompañarse desde la Secretaría de la Mujer como parte de procesos o convenios de hermanamiento.</p> <p>La ruta que se propone se presenta rápidamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Es importante considerar la forma de organización y territorialización de cada sector de la administración en cada uno de los territorios donde se pretende implementar. - Ubicar el carácter de cada sector y entidades adscritas - Conocer investigaciones y diagnósticos del sector sin y con perspectiva de género y enfoque de derechos de las mujeres. - Ubicar los escenarios de coordinación y articulación en los que participa el sector a través de sus entidades - Conocer los POA, POAI y las fichas EBI-D de cada una de las entidades que integran el sector. - Tener un mapa claro de los proyectos de inversión y políticas

	<p>a cargo de cada entidad del sector.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer las metas Plan de Desarrollo más importantes para el sector y las priorizadas en el tablero de control del Alcalde. - Tener claro conceptual y políticamente el enfoque de derechos de las mujeres (saber que en cada sector se trabajan varios derechos), el enfoque diferencial y la perspectiva interseccional. Tener clara la diferencia entre equidad e igualdad - Priorizar proyectos de inversión y políticas susceptibles de ser incluidas en el plan sectorial de institucionalización y transversalización, atendiendo a los programas establecidos para esta dimensión.
<p>Forma de evaluación prevista a su finalización</p>	<p>La evaluación se hace de manera permanente y como corresponde a una estrategia de la implementación de la PPMYEG, no hay un tiempo establecido para su cierre. En su lugar, se realiza un seguimiento permanente con los sectores y la entrega de reportes trimestrales y un balance anual de la implementación.</p> <p>Se espera hacer un balance final en la Mesa de Mujer y Géneros al final de la vigencia lo que nos dará elementos para la planeación del año 2015.</p> <p>La forma de evaluación deberá ser participativa y en los diferentes niveles de la administración</p>

3. Lecciones aprendidas en el proceso de construcción e implementación de la Experiencia

- Iniciar un proceso de concertación con más potencial en el nivel directivo, dirigido específicamente a los despachos, oficinas asesoras de planeación, y comunicaciones, direcciones como Talento Humano.
- Construcción de una cartilla o directriz paso a paso del proceso, con abordajes pedagógicos, técnico-teóricos del proceso de Transversalización, que oriente la incorporación de presupuestos sensibles al género y las formas de incidencia.
- Elevar un acto administrativo desde despacho del Alcalde Distrital.
- Fortalecer los diagnósticos institucionales para la transversalización de género,

parte de reconocer la necesidad de alcanzar un nivel similar de conocimiento de los diferentes sectores, esquema diagnóstico que además permitan ubicar líneas de acción pertinentes para cada sector y entidad.