



Alcaldía de Medellín
Secretaría de las Mujeres

SUBSECRETARIA DE PLANEACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN

PROTOCOLO DE TRANSVERSALIZACIÓN

1. PRESENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO INTERNACIONAL, NACIONAL Y LOCAL

OBJETIVO

Establecer un protocolo de transversalización del enfoque de género mediante la consolidación de elementos teóricos y metodológicos que orienten el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de transversalidad en planes, programas y proyectos de las diferentes secretarías, dependencias y entes descentralizados de la Alcaldía de Medellín.

INTRODUCCIÓN

Transversalizar el enfoque de género en la Alcaldía de Medellín implica tener en cuenta de manera diferenciada las necesidades e intereses de los hombres y las mujeres desde una mirada integradora posibilitada a partir de las diferentes líneas de acción de las secretarías, dependencias e institutos descentralizados; es por ello que la Secretaría de las Mujeres como entidad rectora de la política pública de las mujeres de Medellín, invita a todas las instancias municipales para que a partir de un trabajo mancomunado la equidad se constituya en un compromiso de ciudad.

Con el presente documento se pretende formalizar acuerdos que posibiliten abrir y orientar espacios de actuación de las diferentes secretarías, dependencias y entes descentralizados de la Alcaldía de Medellín frente a la incorporación del enfoque de género en sus diferentes líneas de acción. En este orden de ideas, se presentan en primer

lugar los antecedentes jurídicos, sociales y políticos que soportaron la demanda de algunos sectores sociales hacia la exigencia del reconocimiento de los derechos de las mujeres en el contexto internacional, nacional y local; y en un segundo, se propone una estrategia de transversalización que permita coordinar acciones posibilitadoras de la inclusión de la perspectiva de género en todos los niveles y escalas municipales desde el enfoque de derechos.

1.1. Marco conceptual:

La evolución del enfoque de género y el paradigma de desarrollo humano:

En las décadas de los cincuenta y sesenta, las políticas de desarrollo gravitaban sobre el objetivo del crecimiento económico, a través del ahorro y la acumulación de capital. A las mujeres se las percibía como beneficiarias pasivas del desarrollo y el objetivo era mejorar su bienestar y el de sus familias convirtiéndolas en mejores madres. En los años setenta, se comenzó a cuestionar el modelo de desarrollo por sus limitados resultados en términos de bienestar, y se abogó por otorgar mayor atención a las necesidades básicas de la población más vulnerable. Este cuestionamiento del paradigma de desarrollo dominante dio lugar a diversas propuestas doctrinales, cuyo sustrato común era reclamar una mayor incorporación de las mujeres al proceso de desarrollo. Este planteamiento, conocido como **MED (Mujeres en el Desarrollo)**, considera que el principal problema es la exclusión de las mujeres del proceso de desarrollo, pues con ello se están desperdiciando la mitad de los recursos humanos productivos. La estrategia propuesta es, por consiguiente, integrar a las mujeres en los procesos vigentes de desarrollo, aunque sin cuestionar la esencia de los mismos. El énfasis está puesto en el papel productivo de las mujeres, entendiendo su subordinación por su exclusión del mercado. Se desarrollan así acciones destinadas a mejorar la productividad y la generación de ingresos de las mujeres (vistas de manera aislada), pero desde su rol tradicional, en ámbitos como la salud, la alimentación, y el cuidado de la familia. Como consecuencia de lo anterior, se aumentó la carga de trabajo de las mujeres. El gran aporte del enfoque MED ha sido situar el tema de las mujeres en las agendas de desarrollo. Sin embargo, su gran carencia ha sido la poca importancia otorgada a los aspectos culturales, históricos, psicológicos de las relaciones entre hombres y mujeres. Hay una incorporación de las mujeres en las estrategias de desarrollo, pero sin una transformación en las relaciones de poder con los hombres. A finales de la ochenta se hace cada vez más evidente que la estrategia MED, basada en incorporar componentes específicos “de mujer” en los proyectos de desarrollo, era insuficiente para terminar con la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres. En este tiempo se venía gestando todo un cambio conceptual dado por la adopción del término **género**, que ya para la década de los setenta empezaba a difundirse de manera más amplia. Este concepto viene a nombrar una construcción social existente en la que se reconoce que la diferencia hombre/ mujer no sólo es biológica sino que tiene que ver también con un conjunto de

características culturales, sociales, económicas, simbólicas, de normas y valores que atribuyen las sociedades a las mujeres y a los hombres. A partir de este cambio conceptual nace el enfoque **GED (Género en el Desarrollo)**, que plantea que el problema, más que la exclusión de las mujeres - como lo plantea el enfoque MED- son las relaciones desiguales de poder y las estructuras que producen esa desigualdad, y que impiden un desarrollo en condiciones de equidad. El énfasis se pone en las relaciones de poder entre hombres y mujeres y en la transformación, no solo de las condiciones de vida de las mujeres, sino también de su posición en la sociedad.

El paradigma de desarrollo humano, al establecer el bienestar humano como objetivo central del desarrollo, abre muchas posibilidades a la transformación de las relaciones de género y a la mejora de la condición de las mujeres, posibilidades que una visión economicista del desarrollo no permitía. En 1995, PNUD dio un paso definitivo al señalar en el Informe sobre Desarrollo Humano, titulado *Género y Desarrollo Humano*, que *“sólo es posible hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, mujeres y hombres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones”*. En este Informe se introducen dos nuevos índices: el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) que ajusta el IDH en las disparidades de género y el Índice de Potenciación de Género (IPG) que intenta evaluar el poder político y económico comparado de hombres y mujeres. Estos indicadores constituyen valiosos aportes del PNUD tanto al análisis de género, como a la visibilidad de la problemática de las mujeres a nivel mundial. En el contexto de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, el PNUD adopta el enfoque GED, y asume la necesidad de definir, con la activa participación de las mujeres, un nuevo modelo de desarrollo que subvierta las actuales relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres. Para lograr este objetivo adopta dos estrategias básicas: el empoderamiento de las mujeres y la transversalización de género.

1.2. Contexto internacional de la legislación a favor de los derechos de las mujeres

La lucha en favor de la igualdad entre los géneros estaba aún en sus primeras etapas cuando surgieron las Naciones Unidas en 1945. De los 51 Estados Miembros originales, sólo 30 permitían que las mujeres tuvieran los mismos derechos de voto que los hombres o les permitían ocupar cargos públicos.

Con la redacción de la Carta de las Naciones Unidas se tuvo la previsión de referirse a "la igualdad de derechos de hombres y mujeres". Desde ese momento quedó en claro que los

derechos de la mujer constituirían parte central de la labor que se tenía por delante. Es en este sentido como las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer convocadas por las Naciones Unidas en el último cuarto de siglo han unido a la comunidad internacional en apoyo a un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción eficaz para el adelanto de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada, exhortando a los gobiernos a formular estrategias nacionales y establecer metas y prioridades en sus esfuerzos por fomentar la participación equitativa de las mujeres.

En la primera conferencia mundial llevada a cabo en México D.F durante 1975, la temática estuvo orientada hacia la condición jurídica y social de la mujer, y recordó a la comunidad internacional que la discriminación contra la mujer seguía siendo un problema a nivel mundial. Con dicha conferencia, conjuntamente con la declaración del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1986) se marca el inicio a una nueva era de esfuerzos a escala mundial para promover el adelanto de la mujer al abrir un diálogo de alcance mundial sobre la igualdad entre los géneros.

La segunda conferencia mundial sobre la mujer, se realizó en 1980 en Copenhague para examinar y evaluar el plan de acción mundial de 1975 observando un gran avance en la consecución de las metas establecidas y aprobando un programa de acción, que citaba una variedad de factores para explicar la discrepancia entre los derechos jurídicos y la habilidad de la mujer para ejercer esos derechos.

La tercera conferencia llevada a cabo en Nairobi en 1985, tuvo el propósito de evaluar los objetivos del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, obligando a los Estados a adoptar un nuevo enfoque que permitiera superar los obstáculos para alcanzar dichos objetivos. De éste modo las estrategias orientadas hacia el futuro abarcaban una amplia gama de temas, desde el empleo, la salud, la educación y los servicios sociales hasta la industria, la ciencia, las comunicaciones y el medio ambiente. Además, se propusieron directrices para la adopción de medidas a escala nacional con miras a fomentar la participación de la mujer en la promoción de la paz, así como a prestar asistencia a la mujer en situaciones especiales de peligro.

En 1995¹ la cuarta conferencia mundial sobre la mujer reunida en Beijing da cuenta de las condiciones de las mujeres a nivel global, destacando situaciones como: La indigencia, la

¹ Aprobada en la 16a sesión plenaria de la Cuarta conferencia Mundial de las Naciones Unidas, celebrada el 15 de septiembre de 1995.

feminización de la pobreza, el desempleo, la continua violencia contra la mujer y la exclusión generalizada de la mitad de la humanidad de las instituciones de poder y gobierno, lo que pone de manifiesto la necesidad de continuar con acciones que posibiliten desarrollo sostenible, la paz, la seguridad. Esta última Convención, introduce cambios significativos en la comprensión del desarrollo dejando atrás su concepción netamente económica y globalizante, para entenderlo como una apuesta política integral y totalizante, en el cual las mujeres juegan un papel fundamental ya no como sujetas de intervención estatal, sino como protagonistas visibles y activas en la construcción del bienestar social.

Ahora bien, paralelo al escenario de las conferencias mundiales sobre la mujer, se han venido elaborando toda una serie de disposiciones legales a favor de los derechos de sus derecho, a saber:

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW², con la cual se hace una invitación a los Estados a implementar *acciones afirmativas* y se recomienda capacitar a funcionarios y agentes locales para la aplicación de los lineamientos expresados en la Convención.

Posteriormente la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra La Mujer³, obliga a los Estados a condenar cualquier forma de violencia contra la mujer, sin que sea posible escudarse en usos, costumbres o religiones⁴, debiendo además fomentar la prevención de todas las formas de violencia y la protección de la mujer con todas las medidas de índole jurídica, política, administrativa y cultural que puedan evitar eficazmente la revictimización.

En 1993⁵, en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos, celebrada en Viena, la Plataforma apunta a promover y proteger el pleno disfrute de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las mujeres a lo largo de su vida solicitando que se conceda a la mujer el pleno disfrute en condiciones de igualdad de

² Ley 051 de de 1981 por medio de la cual se adopta la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

³ Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993

⁴ Artículo 4, ibídem.

⁵ El 18 de diciembre de 1990, la Asamblea General de las Naciones Unidas decidió, en su Resolución 45/155, convocar, en 1993, una Conferencia Mundial de Derechos Humanos.

todos los derechos humanos y que ésta sea una prioridad para los gobiernos y para las Naciones Unidas.

Para 1994, La “Convención de Belém do Pará”, propone prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer⁶ obligando a los Estados a adoptar medidas necesarias para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias y establecer procedimientos eficaces para la protección, juicio oportuno y acceso efectivo a los servicios en los casos de vulneración de derechos. Para tal fin propone fomentar la educación y la capacitación del personal en administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados del diligenciamiento de la ley, así como de los encargados de la aplicación de las políticas de prevención sanción y eliminación de la violencia contra la mujer.

En este mismo año, se celebra en el Cairo la Conferencia mundial sobre la población y el desarrollo que invita a los países a dar a la mujer los elementos necesarios para mejorar su situación y proporcionarle más posibilidades de elección mediante un mayor acceso a los servicios de educación y de salud y el fomento del desarrollo de las aptitudes profesionales y el empleo, y a eliminar la desigualdad, promoviendo la equidad. Dicha conferencia, fue la primera en asignarle a la salud sexual y reproductiva de la mujer y sus derechos el epicentro de un acuerdo internacional sobre población, un campo que anteriormente había estado dominado por estrategias que procuraban controlar la fecundidad de la mujer y alcanzar metas demográficas prestando muy poca atención a la autonomía sexual y reproductiva de la mujer y a sus derechos humanos. Este cambio de enfoque es comúnmente conocido como el “cambio paradigmático de El Cairo.”

En el año 2000 con la Declaración de Los Objetivos Del Milenio⁷, el compromiso de la comunidad internacional fue el de no escatimar esfuerzos para superar las condiciones de pobreza. Se formulan postulados de desarrollo para el mundo sintetizados en ocho objetivos:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la enseñanza primaria universal.

⁶ Adoptada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994. Entrada en vigor el 5 de marzo de 1995, y para Colombia el 15 de diciembre de 1996, en virtud de la Ley 248 de 1995

⁷ Colombia junto con otros 188 países firmaron la Declaración del Milenio, por la cual se consagraban ocho objetivos de desarrollo comunes a largo plazo para ser cumplidos en el 2015. Coordinación de Naciones Unidas, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

3. **Promover la equidad de género y el empoderamiento de la mujer**
4. Reducir la mortalidad infantil.
5. Mejorar la Salud materna.
6. Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades.
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
8. Fomentar una alianza global para el desarrollo.

1.3. Una mirada al contexto de la legislación Nacional

En concordancia con la Constitución Nacional y para dar cumplimiento a los Acuerdos Internacionales suscritos por Colombia, se han creado leyes, políticas que han emitido conceptos de gran importancia en la ruta de la construcción de equidad de género en el país:

- Ley 360 de 1997, sobre delitos contra la libertad sexual y la dignidad humana
- Ley Estatutaria No. 158 de 1998 que determina la creación de mecanismos para cumplir con el principio de igualdad estipulado en los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Colombiana.
- La Ley de Cuotas No. 581 de 2000 que busca lograr la adecuada y efectiva participación de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público.
- Sentencia C 082/99 de la Corte Constitucional, sobre la justificación de las acciones afirmativas.
- Promulgación en 1984 de la Política sobre la Mujer Campesina, reformulada en 1994.
- Implementación en la década del noventa de la Política de Equidad y Participación de las Mujeres mediante la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en la gestión pública territorial, en los ministerios y en las distintas entidades.
- Promulgación en 1990 de la Política Integral para las Mujeres Colombianas.
- Ley 575 de 2002, que reforma la 294 de 1996, para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008, Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos penal, de procedimiento penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Se hace necesario hacer visibles algunos antecedentes sociales, que predeterminaron la creación de entidades gubernamentales, oficinas o dependencias que orientaran la política pública para las mujeres a nivel nacional.

La Presidencia de la República de Colombia creó en junio de 1999 la Consejería presidencial para la Equidad de la Mujer mediante el Decreto 1182, en el cual se establece la transformación de la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres en Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, asumiendo como misión **“diseñar, promover, coordinar e implementar una política para las mujeres adultas, jóvenes y niñas, que contribuya al logro de relaciones de equidad y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eleve la calidad de vida de las mujeres, el respeto de los derechos humanos, la participación ciudadana, e impulse el fortalecimiento de los procesos organizativos y de las organizaciones de mujeres”**, buscando así estructurar la política nacional para las mujeres, transversalizar dicha política en la Administración Pública y fortalecer su institucionalización.

Por su parte, la Gobernación de Antioquia, creó la Secretaría de Equidad de Género para las Mujeres por Ordenanza N° 033 de 28 de diciembre de 2000, constituyéndose en la entidad responsable de liderar, dirigir y coordinar la inclusión de perspectiva de género en los planes, programas y proyectos del Departamento, velar por su efectiva implementación en concordancia con las políticas nacionales hacia el logro de la equidad y la participación de las mujeres, el respeto de sus derechos humanos, constitucionales y legales.

A nivel departamental aparecen las gobernaciones del Valle del Cauca y de Antioquia como pioneras en el ejercicio de consolidación de entidades creadas en pro de articular los derechos de las mujeres en los diferentes planes, programas, políticas y proyectos departamentales.

La Gobernación del Valle del Cauca posee dentro de su estructura interna la Secretaría Equidad de Género cuyos objetivos misionales apuntan hacia el avance de “ procesos sostenibles de desarrollo Integral que consoliden la perspectiva de Género en el Valle, mediante el cumplimiento de principios democráticos de la Igualdad, la Justicia, la Equidad, la Tolerancia, el Respeto a la diferencia, la Integridad, la Seguridad, la Participación Política y la Transversalidad para mejorar la Condición Social y la Calidad de vida de la Mujeres Vallecaucanas”. Dicha Secretaría estima que para el año 2019,

implementar un Modelo de Desarrollo de Equidad de Género y establecer una Política Pública permanente de Equidad.

En 2007 la Alcaldía Mayor de Bogotá creó la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, mediante Decreto N°.256 de 25 de junio. Esta subsecretaría hace parte de la estructura de la Secretaría Distrital de Planeación y tiene como competencia misional formular, orientar, coordinar y hacer seguimiento a las políticas públicas de mujer y géneros y de diversidad Sexual en el Distrito, en articulación con las entidades de los sectores la Administración Distrital y con las demás dependencias de la Secretaría Distrital de Planeación. Para desarrollar estas funciones cuenta con dos direcciones: Dirección de Diversidad Sexual y Dirección de Derechos, Desarrollo e Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Géneros.

La Alcaldía de Medellín crea la Secretaría de las Mujeres como entidad rectora de la política pública para las mujeres, con el objetivo misional de “contribuir a la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres” y a la disminución de prácticas discriminatorias que atenten contra el desarrollo político, social, económico y cultural de las mujeres del Municipio de Medellín, a través del diseño, implementación, coordinación, monitoreo y asesoría de las políticas, planes y programas que fortalezcan el vínculo del Municipio de Medellín con la sociedad civil, en particular con el movimiento Social de Mujeres que históricamente ha demandado la existencia de una dependencia municipal como esta de mayor perfil, autonomía y capacidad de incidencia.

En un breve recorrido histórico local se mencionan los acuerdos que precedieron la creación de la secretaria de las Mujeres en el Municipio de Medellín:

- Acuerdo No. 22 del 12 de agosto de 2003, por medio del cual se expide la Política Pública para las mujeres urbanas y rurales del Municipio de Medellín
- Acuerdo Municipal N° 13 de 2004. Por medio del cual se rinde homenaje a mujeres destacadas que han hecho historia y han construido ciudad en la región.
- Mediante el Decreto N° 0923 de 2004 se crea el Concurso de Talentos de Mujeres - Feria de las Flores
- Acuerdo No. 33 de 2005. Por medio del cual se institucionaliza el plan de estímulos para la mujer como política pública.

- Acuerdo No. 34 de 2005 Por medio del cual se brinda capacitación a madres comunitarias y madres FAMI, que prestan sus servicios en hogares comunitarios a menores de 0 a 6 años.
- Acuerdo No. 37 de 2005. Por medio del cual se crea el Programa Integral de fomento para la mujer rural de Medellín.
- Acuerdo No. 09 de 2006 por el cual se establece una Política Pública para la prevención y atención de las violencias sexuales que afectan a la ciudadanía, principalmente a mujeres, niñas y niños en la ciudad de Medellín.

2. REFERENTE CONCEPTUAL DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Partiendo de las conceptualizaciones adelantadas y adoptadas por las Naciones Unidas que a través del PNUD y UNIFEM han venido desarrollando una metodología para la incorporación e implementación de la transversalización del enfoque de género en los diversos planes y programas de los gobiernos locales, departamentales y nacionales de los diferentes países latinoamericanos, validados en las experiencias recientes de países como Chile, México y Costa Rica, sirven de guía y soporte para su correcta implementación desde la Secretaría de las Mujeres de Medellín en todas las dependencias de la Alcaldía de Medellín:

2.1. Transversalización en el Estado:

❖ Abarca ámbitos de decisión política y de gestión pública

- ✓ Agenda de Gobierno
- ✓ Agenda Sectorial
- ✓ Agenda Institucional
- ✓ Planes, Proyectos y Programas Públicos
- ✓ Instrumentos de gestión Central, Regional y Local
- ✓ Gestión Interna

❖ En todos los sectores

- ✓ Incluso los no tradicionales como Obras Públicas, Defensa, Telecomunicaciones, etc.

❖ **En todos los niveles**

- ✓ Autoridad de Gobierno
- ✓ Ministerio
- ✓ Servicios Públicos del nivel Central, Regional y Local
- ✓ Todas las unidades dentro de la institución
- ✓ Funcionarios/as públicos/as

2.2. Estrategias de Transversalización

Dado el carácter sistémico de las desigualdades de género es necesario operar en forma **simultánea y coordinada en distintos campos de acción del Estado** si se quiere cambiar la posición de la mujer en cualquiera de ellos. Por ejemplo, transformar su posición en el mercado de trabajo implica actuar también en los ámbitos de la familia, de la educación y de los medios de comunicación, entre otros.

La necesidad de afectar simultáneamente los múltiples ámbitos de intervención estatal ha dado lugar a la llamada **estrategia de transversalización del género** en las políticas públicas. Se trata del proceso mediante el cual **se evalúan las implicaciones de cualquier acción planificada**, incluyendo legislación, políticas y programas, en cualquier área y en todos los niveles, para hombres y mujeres. El propósito es integrar perspectivas y experiencias de las mujeres en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, para que hombres y mujeres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe. La meta última es el logro de la **igualdad de género**.

La transversalización de la equidad de género en las políticas públicas supone una serie de **procesos**. Es preciso **no hacer coincidir** las políticas públicas con enfoque de género con políticas hacia las mujeres, dado que la perspectiva de género no es una dimensión diferencial de un tipo de políticas sino que está presente tanto en las políticas de carácter general como en las específicas, dirigidas a las mujeres.

La incorporación de este **enfoque transversal** en las políticas debería permitir:

- Dar cuenta de la situación concreta de las mujeres y de sus aportes a la sociedad.
- Incrementar su acceso a los recursos y redistribuir recursos y oportunidades entre ambos sexos.
- Promover la participación femenina en los círculos de decisión y estructuras de intermediación entre el Estado y la sociedad.
- Favorecer la organización de las mujeres y su participación en el diseño y evaluación de políticas.

Los **criterios para evaluar** la incorporación del enfoque de género a distintas políticas deberían tener en cuenta el **carácter integral de las políticas**, las que deberían estar orientadas no sólo a favorecer el acceso de las mujeres a los recursos sino a propiciar una mayor valoración y reconocimiento de ellas como sujetos e interlocutoras sociales.

Otro factor a considerar, por último, es la existencia, la calidad y los resultados de las políticas orientadas al cumplimiento de ciertas **metas**. Entre ellas:

- Superar la pobreza y las condiciones de dependencia de las mujeres.
- Analizar hasta qué punto las políticas afectan las condiciones que generan la mayor vulnerabilidad de las mujeres y las ubican en situaciones de dependencia extrema.
- Prevenir el maltrato, la violencia y la explotación de y sobre las mujeres.
- Aliviar el trabajo doméstico y reproductivo y favorecer la articulación entre ambos tipos de tareas.
- Elevar la calidad de vida de las mujeres en materia de servicios sociales y trabajo doméstico.
- Promover su incorporación al mercado de trabajo y su promoción en el mismo.
- Estimular su participación en la vida social, la economía, los espacios públicos, la cultura, las políticas y los círculos de decisión.
- Propiciar su autonomía política.
- Elevar los niveles de reconocimiento social de las mujeres.

La estrategia de transversalización significa tener la capacidad de reconocer que tanto hombres, como mujeres:

- Tienen diferentes experiencias de vida, necesidades y prioridades.
- Enfrentan obstáculos diferentes.
- Tienen distintas aspiraciones y expectativas.

- Contribuyen de manera diferente al desarrollo.
- Requieren que las sociedades respondan a sus especificidades diferenciadas y les concedan la misma importancia.

2.3. Definiendo la Transversalización del enfoque de género:

- La gestión transversal del enfoque de género es un **proceso estratégico de valoración y análisis de las implicaciones** para las mujeres y para los hombres de cualquier acción que se planifique, trátase de legislación, políticas o programas en todas las áreas y a todos los niveles (comunitario, gobiernos locales, instituciones, etc.) para poder tomar decisiones, medidas correctivas y preventivas de eliminación de la desigualdad y la discriminación.
- **Significa incorporar el enfoque de igualdad y equidad de género** en todas las políticas, en todos los procesos de toma de decisiones, en todos los niveles jerárquicos, en todas las áreas y todas las etapas de desarrollo de las políticas públicas locales, programas, servicios y cultura de la organización, de forma tal que la equidad de género sea una prioridad del quehacer institucional.
- **Es una estrategia integral** al lograr incorporar los intereses, propuestas y experiencias tanto de mujeres como de hombres, en el diagnóstico, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de los proyectos y acciones, para lograr que hombres y mujeres se beneficien equitativamente, de acuerdo con sus necesidades.
- **Es promover la participación** e incorporar las propuestas de mujeres y hombres en las distintas áreas como: la económica, jurídica, ambiental, cultural, urbanística, deportiva, social, etc. para garantizar que las acciones que se desarrollen respondan a sus necesidades y contribuyan a disminuir las desigualdades.
- La incorporación de la perspectiva de género en la corriente principal del trabajo en el ámbito municipal y los proyectos implica tanto un **proceso técnico como político**, que demanda cambios en los distintos niveles de acción y decisión.
- Técnico porque se deben saber diseñar e implementar políticas, estrategias y acciones para la igualdad y la equidad entre los géneros. Y político pues es una opción política que se compromete con la transformación de las inequidades y obliga a defender esta posición.
- **Es realizar políticas específicas** que contribuyan al empoderamiento de las mujeres con el objetivo de disminuir las brechas o desigualdades históricas que

existen entre hombres y mujeres, en áreas como: participación política, educación, trabajo, acceso a recursos económicos, etc.

- **Es evaluar el impacto** en la vida de mujeres y hombres de cualquier proyecto, acción o servicio que brinde la Alcaldía de Medellín, para conocer cómo afecta en la disminución de la desigualdad.

Se agrega además una reflexión en la que se plantea que transversalizar no significa añadir un “componente femenino” - o siquiera un componente de “igualdad de género” - a las actividades o proyectos existentes. No significa limitarse a incrementar la participación de la mujer. Significa dar un lugar a las experiencias, el conocimiento y los intereses de las mujeres y los hombres en los procesos de transformación y desarrollo de las familias y las comunidades.

3. ETAPAS DE LA TRANSVERSALIZACIÓN

3.1. Principios orientadores para el ejercicio de transversalización del enfoque de género:

- **Participación activa:** Son muy importantes los aportes de las personas y las decisiones que allí se tomen.
- **Participación crítica:** Cada uno de los temas abordados deben permitir la reflexión y el análisis.
- **Participación organizada:** Es necesario establecer unos acuerdos mínimos y tener claridad en la secuencia del proceso.
- **Participación creativa:** En la medida de lo posible avanzar en la construcción de conceptos innovadores y complementar el protocolo de transversalización con ideas nuevas.
- **Participación equitativa:** Del ejercicio de transversalización del enfoque de género deben participar tanto los hombres, como las mujeres.
- **Participación precisa:** Establecer claridades entre las partes, permite establecer los acuerdos y definir en que términos se llevará el proceso.

3.2. Etapa de concertación

Si hay voluntad política y receptividad frente a la apuesta de la Secretaría de la Mujeres se avanza en:

- Establecer los contactos necesarios entre la Secretaria de las Mujeres y el titular de la entidad (secretario/a, gerente, director/a) con quien se pretenda iniciar el proceso de transversalización.
- Convenio y formalización del acuerdo de voluntades: a través del cual se definan los compromisos y acuerdos necesarios para hacer posible la práctica de la transversalización del enfoque de género.

- ⇒ Construcción de acuerdos.
- ⇒ Negociación.
- ⇒ Concertación sobre el quehacer.

- *Concertación y coordinación interinstitucional.*
- *Implementación de acciones positivas a favor del género y la igualdad.*
- *Participación y construcción colectiva entre las partes.*

En los casos en los que no hay voluntad política, entendiendo ésta como el compromiso para la ejecución de acciones, el establecimiento de acuerdos y qué tipos de acuerdos se pretenden acordar, es necesario que desde el despacho se sensibilice a las distintas instancias, respecto a la importancia del ejercicio de transversalización e ir encontrando aliadas y aliados en instancias de poder y toma de decisión.

3.3. Etapa de sensibilización y motivación

Esta etapa del proceso se da luego de haber hecho el acuerdo de voluntades y de haber establecido en que planes, programas o proyectos de la dependencia correspondiente se continúa y/o iniciará el proceso de transversalización, en esta fase es necesario:

- Crear condiciones para la capacitación en la que podamos generar procesos de análisis, reflexión con y desde diferentes actores, promoviendo el cambio cultural para que se propenda por la igualdad y la equidad de género.
- Identificar en que etapa de la ejecución se encuentra el programa o proyecto, para construir la propuesta de transversalización, de acuerdo al momento actual del proceso.
- Construir el plan de trabajo, en el que se puedan identificar acciones pertinentes para implementar la ruta de transversalización de género, partiendo que va desde el análisis, hasta la construcción de resultados y la definición de compromisos/acciones que hacen posibles los cambios y transformaciones en el entorno.

3.4. Etapa de formación

Esta fase se da luego de haber identificado la fase actual del proceso, el perfil de las personas que se vincularán en este componente, constituyéndose éste en parte fundamental del ejercicio de transversalización.

Es importante anotar que de esta etapa deben hacer parte todas las instancias del programa o proyecto, desde el orden directivo, administrativo y operativo, pues en cada uno de ellos se toman decisiones permanentemente y se orientan los procesos de intervención en campo, en esa cotidianidad en las que están inmersas las comunidades y requieren ser modificadas, en la medida que perpetúan relaciones de poder y subordinación de las mujeres en cualquier etapa de su ciclo vital.

En esta fase es donde se:

- Definen los ejes temáticos a abordar con los equipos técnicos de los programas y proyectos.
- Diseñan las actividades de formación con una metodología participativa, dinámica y reflexiva.
- Realizan talleres y encuentros de formación con los equipos que operan los planes, programas y proyectos.
- Movilizan conocimientos, se orientan los contenidos hacia el análisis de los contextos, problemas e intereses, se facilita el intercambio de informaciones y la solución de las posibles dificultades.

3.5. Acompañamiento institucional

Este es un proceso permanente, y no solo es responsabilidad de la profesional de enlace, brindar acompañamiento y asesoría, pues hay momentos en los que es fundamental la intervención de la Subsecretaría y/o Secretaría de despacho, para recordar los acuerdos establecidos desde el principio. Por tanto esta etapa se da desde distintos momentos recogidos en el apoyo, asesoría y acompañamiento en:

- El diseño de los términos de referencia.
- La planeación y diseño de las actividades de difusión, formación y capacitación.
- La revisión oportuna de los materiales a utilizar (manuales de capacitación, protocolos, folletos, plegables, cartillas).

3.6. Monitoreo y evaluación:

Este seguimiento se hace tanto al interior de la Secretaría de las Mujeres, en función de revisar los indicadores de resultado, y también con la dependencia con quienes se esta haciendo el ejercicio de transversalización.

Allí se hace la veeduría técnica para el cumplimiento de las alianzas estratégicas y de los avances, dificultades e impactos de las acciones acordadas en los diferentes planes, programas y proyectos.

3.7. Socialización de avances, logros y dificultades

Esta fase permite identificar claramente la ruta a seguir luego de desarrollar por un período de tiempo determinado el ejercicio de transversalización del enfoque de género, es importante que los equipos técnicos y las personas que dirigen cada programa o proyecto, logren dimensionar los alcances del proceso.

Este es un espacio pertinente para presentar y validar la información y los resultados obtenidos en cada una de las actividades realizadas.

