

# Convocatoria

## “Experiencias que marcan la diferencia: Transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de América Latina y el Caribe”

### Ficha para la presentación de experiencias

<b>Nombre o título de la experiencia</b>	Transversalización de la equidad de género al interior de la administración municipal
<b>Entidad o Institución responsable de la Experiencia</b>	Secretaría de las Mujeres - Alcaldía de Medellín
<b>Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia</b>	Paula Andrea Tamayo Castaño Secretaria de despacho
<b>Correo electrónico y teléfono</b>	paula.tamayo@medellin.gov.co 3856214-3855694

### 1. DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

<b>Período de duración</b>	Fecha de inicio: domingo 01, enero 2012 Fecha de finalización: jueves 31, diciembre 2015
<b>Ámbito territorial</b> <i>Seleccionar</i>	Local
<b>Alcance</b> <i>Seleccionar</i>	Estrategias de transversalidad de Género en Políticas Sectoriales
<b>Muestra resultados en</b> <i>(Seleccionar 2 áreas)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinación, alianzas y articulación con otros actores</li> <li>▪ Desarrollo de capacidades especializadas para incorporar la perspectiva de género en políticas, planes y programas.</li> </ul>
<b>Síntesis de la experiencia</b>	Desde el año 2012 la Alcaldía de Medellín inició un proceso de modernización, dentro del cual se estableció fortalecer el Sistema Integral de Gestión (SIG) de la Calidad y mejorar, modernizar y ajustar el Modelo de Operación por Procesos (MOP). En este contexto, la Secretaria de las Mujeres identificó una oportunidad para transversalizar la Perspectiva de Género en los procesos misionales como un instrumento para lograr el empoderamiento de las mujeres y la equidad entre los géneros y responder al propósitos que en el

	<p>Municipio de Medellín, las políticas, programas y proyectos gubernamentales cuentan con herramientas y categorías para aplicar y analizar el impacto diferenciado de las acciones entre mujeres y hombres. Así mismo que el modelo de gestión por procesos de cuenta de este impacto diferenciado entre mujeres y hombres el marco de la igualdad y equidad de género. Para dar respuesta a ello, la Secretaría de las Mujeres, busca incorporar la perspectiva de equidad de género en los procesos del Sistema de Gestión de Calidad. En este sentido, el proceso es definido en términos de indicadores de proyecto en las fichas metodológicas del plan Indicativo 2012-2015, así: <b>Nombre del Indicador:</b> Secretarías e institutos descentralizados que integran en sus procesos herramientas para la incorporación del enfoque de género <b>Descripción del indicador:</b> N° de Secretarías e institutos descentralizados que incorporan en sus procesos el enfoque de género <b>Formula del indicador:</b> Número de Secretarías e Institutos Descentralizados que integran en sus procesos herramientas para la incorporación del enfoque de género <b>Variables operativas:</b> Acciones de Mejora incorporadas en los procesos de gestión de la calidad de las Secretarías e Institutos descentralizados priorizados. El proceso será medido a través del plan de acciones de mejora desde la perspectiva de género que se implemente en el Sistema cada proceso. Este plan de mejoras correctivas, preventivas y de mejora son seleccionadas como alternativa única del proyecto ya que comprende el desarrollo de acciones afirmativas y de transversalidad, orientadas a mejorar la condición y posición de las mujeres de Medellín, en concordancia con las metas del milenio en la transformación de patrones sociales y culturales que limitan el reconocimiento y valoración de los derechos y desarrollo equitativo de las mujeres y la sociedad medellinense. Teniendo presente que la transversalización de género se dirige a la transformación de prácticas y sentidos discriminatorios en base al género, a partir de procesos de concertación, sensibilización, capacitación, asesoría técnica y seguimiento tanto en la planificación, como en el desarrollo de acciones y medición de resultados e impactos.</p>
--	---

## 2. COHERENCIA DEL MARCO INTERPRETATIVO.

Explíquenos cuál es el marco que da sentido a la experiencia y cuál es la aproximación conceptual a la transversalidad de género que adoptaron en el desarrollo de la experiencia.

<p><b>¿Cuál es el problema?</b> <i>Explique el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p>	<p>En la administración municipal no se cuenta con herramientas para realizar análisis de género en los procesos, programas y proyectos que se desarrollan. Aunque si bien el Plan de desarrollo actual se enmarca en la equidad de género como principio, es indudable que es necesario todo un proceso de formación y cualificación del talento</p>
---	---

	<p>humano que participa en estas actividades, con el fin de incentivar, incrementar y generar capacidades incorporar el enfoque de género y tener con estos lentes una mirada de la realidad en varios niveles y desde varios participantes. Así mismo los programas y proyectos no incluyen el enfoque de género y se centran en tener a las mujeres como objetos de las acciones y no como participantes del desarrollo, sujetas y artífices. Algunos de los indicadores con los cuales se ejecutan y definen programas y políticas no están desagregados por sexo, o en sus análisis no se tienen en cuenta la desagregación para ver las diferencias o logros alcanzados entre los sexos.</p>
<p><b>¿Cuál es la solución al problema?</b>  <i>¿Qué hacer? ¿Qué acciones son necesarias y por qué?</i></p>	<p>Para materializar este compromiso político, la Subsecretaria de Transversalización, conformó un equipo que tiene como objetivo “incorporar la perspectiva de género (en adelante PG) en la administración pública para favorecer la construcción de una sociedad incluyente en la que las diferencias no sean sinónimo de discriminación, en la que se transformen las desigualdades económicas y políticas y se garantice la protección y el cumplimiento efectivo de los Derechos de las Mujeres” (Ficha BPIN). La Secretaría de las Mujeres se orienta en el cuatrienio 2012 - 2015 a transversalizar en 7 secretarías o entes descentralizados, los procesos del sistema de gestión de la calidad de la Alcaldía de Medellín, teniendo en cuenta que éste es un sistema de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas y es importante para lograr que la administración pública incluya elementos de actuación y definición de políticas desde la equidad de género y el enfoque diferencial. En el año 2013 y 2014 se realizaron dos diplomados en Políticas públicas con enfoque de género. Sensibilizaciones y asistencias técnicas a diferentes programas y proyectos de las Secretarías de salud, gobierno, inclusión social, educación, desarrollo económico y participación ciudadana. Además de otras asistencias para la incorporación del enfoque de género en el plan de ordenamiento territorial y en las políticas de juventud y de población afrodescendiente. La corresponsabilidad en la política pública de diversidad sexual, es un proceso de transversalización en la atención de las necesidades de las mujeres en sus diversidad, en relación a la orientación sexual.</p>

### 3. RESULTADOS

Buscamos evidencia de que la experiencia ha contribuido a generar cambios, y que las transformaciones tuvieron un impacto significativo (y predominantemente positivo) en la igualdad de género.

<p><b>¿Qué se logró?</b>  <i>Explique los principales resultados de la misma.</i></p>	<p>Capacitación y formación en enfoque de género. Asistencias técnicas. Inclusión de normograma y glosario relativo al género en el sistema integral de gestión de la calidad (procesos). Documentos</p>
---	--

	técnicos de cada proceso. Plan de sensibilizaciones. Plan de asistencias técnicas. Articulaciones internas con los proyectos propios. Participación en espacios externos para la incorporación del enfoque de género. Atención psicológica, jurídica y organizativa a mujeres diversas en su orientación sexual.
<b>¿Qué diferencia marcó la experiencia?</b> <i>Describe los cambios en programas, políticas y sistemas que resultaron de la experiencia, y el impacto que esos cambios tuvieron en la vida de las personas o el entorno.</i>	Se ha incrementado la voluntad política para incorporar el enfoque de género, es decir los directivos en las 7 secretarías seleccionados han abierto las puertas para incluir el normograma y glosario relativo al género y la participación en el trabajo conjunto con programas y proyectos seleccionados. En la administración pública se está hablando acerca del tema de transversalización del enfoque de género.

#### 4. FACTORES QUE EXPLICAN EL ÉXITO

Buscamos conocer sus ideas y reflexiones sobre los factores que ayudaron a que los resultados de esta experiencia tuvieran más impacto.

<b>¿Cómo se logró?</b> <i>Explique la estrategia de intervención y cuáles son los factores que explican el éxito de la iniciativa.</i>	Participación en mesas técnicas por proceso. Sensibilizaciones sobre género. Asistencias técnicas
<b>¿Quiénes lo hicieron posible?</b> <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i>	Secretaría de las Mujeres. Subsecretaría de Transversalización. Proyecto transversalización al interior.

#### 5. APRENDIZAJES.

Buscamos conocer sus reflexiones sobre los principales desafíos que enfrentaron y los aprendizajes que se obtuvieron a partir de la experiencia.

<b>¿Cuáles fueron los principales desafíos que enfrentaron?</b>	El desconocimiento frente a lo que implica y realmente es el enfoque de género genera (ba) resistencias y dificultades para entablar conversaciones y trabajo en conjunto. La visión miope acerca de que la Secretaría de las Mujeres es quien debe trabajar con las mujeres y que las demás dependencias que lo hacen no requieren trabajar el enfoque de género. La visión cortoplacista de las estrategias internas y el cambio en el personal que generan retrocesos para la transversalización. La cualificación del equipo que realiza la transversalización, en lo cual se encuentra que debe tenerse un perfil alto, en el sentido no tanto de los niveles académicos sino también en el relacionamiento público, en la cercanía con los profesionales de las demás secretarías y en la
---	---

	articulación con los proyectos internos.
<b>¿Qué errores o desaciertos cometieron durante el proceso que fueron corrigiendo?</b>	La discontinuidad en el personal que realiza la transversalización. El desacierto a la hora de formalizar las acciones, en donde la planeación del trabajo no iba en consonancia con la de las demás dependencias.
<b>Si pudieran volver a empezar ¿qué harían de otra manera?</b>	Cualificación y sostenibilidad del personal. Involucrar más a los niveles directivos de las dependencias, bien sea a través de actas de compromiso o de gestión. Contar con un grupo de transversalización más amplio. Promover mas acciones afirmativas a través de articulaciones. Generar un decreto y/o acuerdo para la transversalización en el Municipio de Medellín.

## 6. UN POCO DE HUMOR

Sabemos que estos procesos nunca son fáciles y están plagados de anécdotas que nos gustaría recopilar.

<b>Comparta un par de anécdotas de la iniciativa o situaciones divertidas que se dieron en el proceso</b>	En general en el primer acercamiento las personas: no entienden ni tienen la menor idea de que estamos haciendo allí y porque nos metemos" en sus asuntos. Las reacciones pasan por la negación, la burla y la indiferencia.
---	--

## 7. MATERIALES GRÁFICOS O AUDIOVISUALES

<b>ENLACES A MATERIALES GRÁFICOS O AUDIOVISUALES</b>	<a href="http://www.medellin.gov.co/mujeres">www.medellin.gov.co/mujeres</a>
--	--

Han subido: Plan de trabajo proyecto TI ago a dici 2014.xlsx