



Alcaldía de Medellín
Cuenta con vos

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE GÉNERO (PEIG)

**PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA *POLÍTICA PÚBLICA
PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO
DE LAS MUJERES URBANAS Y RURALES DE MEDELLÍN***
(Acuerdo 102 de 2018)

1

Secretaría de las Mujeres – Alcaldía de Medellín
Universidad EAFIT – Centro de Análisis Político

Septiembre de 2019



Centro Administrativo Municipal (CAM)
Calle 44 No. 52 - 165. Código Postal 50015
Línea Única de Atención Ciudadanía 44 44 144
Conmutador 385 5555. www.medellin.gov.co



www.medellin.gov.co



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
PROCESO METODOLÓGICO PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE GÉNERO –PEIG-	6
Momento 1: Revisión de políticas y planes vigentes en el ámbito internacional y nacional	6
Momento 2: Revisión de políticas y planes vigentes en el municipio de Medellín	8
Momento 3: Los encuentros de co-construcción	9
PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE GÉNERO	14
Alternativas de solución	14
Dimensión Autonomía Económica	19
Dimensión Salud	46
Dimensión Educación	70
Dimensión Participación Social y Política	¡Error! Marcador no definido.
Dimensión Seguridad y Vida Libre de Violencias	¡Error! Marcador no definido.
Dimensión Paz	¡Error! Marcador no definido.
Transversalización del Enfoque de Género	168
GESTIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE GÉNERO	177
Potenciales limitaciones para la implementación del Plan Estratégico	177
Potenciales fortalezas y capacidades para la implementación del PEIG	192
CONCLUSIONES	198
BIBLIOGRAFÍA	201





INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Igualdad de Género (PEIG) tiene como finalidad facilitar, mediante la planificación y proposición de acciones, el cumplimiento del objetivo de la *Política Pública de Igualdad de Género para las Mujeres Urbanas y Rurales de Medellín*, el cual es:

Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades para el goce efectivo de sus derechos, que ninguna sufra discriminación en razón de su identidad de género, sexual, étnico – racial, territorial, condición política y ciclo de vida, para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el municipio de Medellín (Acuerdo 102 de 2018, Concejo de Medellín).

Los planes estratégicos son instrumentos para materializar las políticas públicas. Se encargan de traducir sus lineamientos en acciones concretas que especifican y concretan los objetivos planteados frente al problema público y constituyen un puente, entre quienes formulan las políticas públicas y quienes las ejecutan, siendo estos últimos, con su conocimiento sobre la viabilidad (técnica, política, administrativa y económica), quienes garantizan una efectiva implementación.

3

El PEIG contiene una multiplicidad de acciones que pueden ser utilizadas por los próximos gobiernos según sus capacidades y voluntad política. Se trata de soluciones viables sobre asuntos específicos que afectan a las mujeres urbanas y rurales de Medellín y que fueron identificados como problema público. Estas acciones desarrollan las alternativas de solución que responden a las seis dimensiones de la Política Pública: Educación, Salud, Autonomía Económica, Paz, Participación social y política y, Seguridad y una vida sin violencias.

Las acciones del PEIG guardan correspondencia y coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-, en especial con el Objetivo No. 5 que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Se presenta como un instrumento flexible, que puede ser utilizado para adelantar procesos con relación a los objetivos trazados a nivel local, departamental, nacional e internacional para lograr una efectiva transversalización del enfoque de género en cada





una de las actuaciones del gobierno local, y cerrar con ello, las brechas entre mujeres y hombres en la ciudad.

El ejercicio técnico y participativo realizado para la construcción del PEIG, tuvo como resultado la concreción de un conjunto de acciones que apuntan a resolver los problemas públicos de cada una de las dimensiones de la Política Pública. Para cada acción, se identificó el actor responsable y corresponsable de la implementación de dichas acciones, así como otros que pueden apoyar el proceso de implementación. Igualmente, se definió la población objeto de la intervención de gobierno y quiénes serían beneficiados con ésta; a su vez, se determinaron indicadores de producto y de gestión para permitir un ejercicio de seguimiento que podrá ser llevado a cabo por actores internos, externos o por ambos de manera conjunta.

Este nivel de especificidad y desagregación de cada acción propicia la posibilidad para que la comunidad pueda incidir y lograr que éstas se incluyan en las agendas de gobierno; por ello, se puede comprender como una herramienta, no sólo para tomadores de decisiones, sino también para la ciudadanía.

El gran número de acciones que se presentan en este PEIG, tienen como objetivo brindar un abanico de opciones para que, adaptándose a las necesidades y capacidades territoriales, quienes toman decisiones en el gobierno, apliquen las alternativas de solución correspondientes, de manera que, no solo se implementen, sino que además se facilite su evaluación y seguimiento por actores internos, externos o por ambos de manera conjunta.

También, se anotan algunos riesgos exógenos y endógenos que pueden condicionar la implementación del PEIG y, finalmente, se presentan algunas recomendaciones para potenciar su inscripción en el Plan de Desarrollo Municipal. Esto requiere el apoyo continuo de la ciudadanía para lograr que en cada periodo de gobierno se inscriban en la agenda gubernamental las acciones contenidas en el PEIG.





Alcaldía de Medellín
Cuenta con vos

El presente plan constituye, por tanto, una **“caja de herramientas”** que contiene un conjunto de acciones para ser realizadas en un horizonte temporal de doce (12) años; esta larga duración podría lograr las transformaciones que se requieren para alcanzar la igualdad de género en la realidad.





PROCESO METODOLÓGICO PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE GÉNERO –PEIG-

El proceso técnico de diseño del PEIG, estuvo acompañado de un ejercicio participativo del cual hicieron parte diferentes dependencias de la administración municipal, empresas privadas, el movimiento social de mujeres, organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía en general. Esto permitió la construcción de gran número de acciones que se enmarcan en diversas alternativas de solución que responden a problemas específicos en materia de igualdad de género y se ubican en cada una de las seis (6) dimensiones de la Política Pública de Igualdad de Género. Las acciones que se encuentran en este Plan son, por tanto, el producto de un proceso de co-construcción, donde además de formular nuevas acciones que tienen como objetivo el cierre de brechas de género y la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres, se incluyen acciones que son implementadas actualmente por la administración municipal o las propuestas en diferentes documentos de política pública de Medellín, reconociendo los desarrollos y avances del gobierno local.

6

En la siguiente sección, se presentará el proceso metodológico que permitió la construcción del Plan Estratégico de Igualdad de Género –PEIG-. El proceso se resume en tres momentos.

Momento 1: Revisión de políticas y planes vigentes en el ámbito internacional y nacional

Es importante mencionar que la vigente *Política Pública para la Igualdad de Género para las mujeres urbanas y rurales de Medellín (Acuerdo 102 de 2018)*, se elabora atendiendo lo dispuesto por el Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, con respecto a la actualización de la primera Política (Acuerdo 02 de 2003). Tal actualización y la elaboración de su Plan Estratégico respectivo, estaba ya considerado como objetivo en el proyecto de *Transversalización de la equidad de género*, como indicador de producto para su cumplimiento, bajo la responsabilidad de la Secretaría de las Mujeres y la corresponsabilidad de todas las demás dependencias de la Alcaldía de Medellín.





El Plan Estratégico de Igualdad de Género –PEIG- se elaboró a partir de las seis dimensiones abordadas en la Política Pública, con el liderazgo de la Secretaría de la Mujeres del municipio de Medellín, y fue construido participativamente y en coordinación con diferentes actores políticos y sociales, especialmente del Movimiento Social de Mujeres y sus diversas organizaciones.

En un primer momento del planteamiento del PEIG, se llevó a cabo una revisión de la literatura, y de los planes de igualdad, internacionales y nacionales, lo cual sirvió de punto de partida para identificar acciones e indicadores específicos a ser considerados para la construcción del Plan¹. En este ejercicio, se tuvieron en cuenta las recomendaciones y propuestas de organismos internacionales como la CEPAL, el Parlamento Europeo, la ONU y su agencia ONU Mujeres, el Instituto Europeo de Igualdad de Género –EIGE-, la institucionalidad de género en diferentes países, entre otros actores. En el rastreo de documentos para la preselección de planes internacionales y nacionales, se consideraron aspectos como la temporalidad, la espacialidad, la similitud con el contexto local de Medellín y la aplicación de estrategias novedosas en la implementación del enfoque de género. Luego, se establecieron los criterios para proceder con la elección de las acciones a ser incorporadas en la construcción de este plan, teniendo en cuenta asuntos como la viabilidad, la factibilidad, la afinidad, y la innovación en la identificación de éstas².

7

Teniendo en cuenta las mejores prácticas internacionales y nacionales, se formuló una propuesta de PEIG con el fin de que se tornara en una herramienta a la que se posibilitara asociar un sistema de seguimiento (indicadores de producto y gestión) y evaluación (indicadores de impacto) con relación a las metas trazadas en cada una de las seis dimensiones. Luego de este ejercicio técnico e investigativo, el equipo técnico de la Universidad EAFIT llevó a cabo una serie de reuniones con las profesionales de la Secretaría de las Mujeres, para avanzar en la revisión y ajuste de las acciones, inicialmente encontradas, producto del rastreo de planes y políticas con

¹ Consistió en un rastreo de acciones y buenas prácticas desde el ámbito internacional al nacional susceptibles de ser incorporadas al Plan Estratégico de Igualdad de Género.

² El detalle completo de estos criterios de selección y de los planes rastreados se encuentra en: “Documento que contenga, por dimensión, las acciones y los indicadores relevantes de la revisión documental recomendados para incorporarse en la implementación de la Política pública para las mujeres urbanas y rurales del municipio de Medellín”.





alcance internacional y nacional. Estas reuniones permitieron un ejercicio de revisión y ajuste preliminar a una propuesta de PEIG, que serviría de insumo para los momentos posteriores.

Es importante anotar que, las decisiones vinculadas al Plan, pretenden tornarse en acciones tangibles de la Política Pública que permitan a la institucionalidad transformar la posición y situación de las mujeres a lo largo del tiempo, y lograr la efectiva transversalización del enfoque de género en cada una de sus actuaciones. Así, el propósito de este Momento 1, fue entregarle a la Secretaría de las Mujeres un conjunto de acciones relevantes según la experiencia nacional e internacional, relacionadas a las alternativas de solución identificadas, coherentes con los instrumentos de políticas públicas y el marco estratégico construido desde la Política Pública de Igualdad de Género para las Mujeres Urbanas y Rurales de Medellín, útiles para la gestión de la política, su monitoreo y evaluación de impacto.

Momento 2: Revisión de políticas y planes vigentes en el municipio de Medellín

8

Una vez definida la estructura técnica y metodológica de la propuesta de Plan Estratégico de Igualdad de Género, la siguiente fase se centró principalmente, en incorporar nuevas acciones, identificar los diferentes responsables y corresponsables institucionales (del gobierno local) para la implementación de la política pública y realizar un rastreo de los diferentes programas, proyectos y políticas disponibles³.

Luego de incorporar esta información a la propuesta de Plan, el equipo de política pública en la Secretaría de las Mujeres y el equipo técnico de la Universidad EAFIT, identificaron la importancia y la necesidad de adelantar dos escenarios de interlocución que permitieran una co-construcción del Plan Estratégico. En estos escenarios, se surtiría un proceso para su revisión y ajuste. Lo anterior, además, bajo la premisa de darle a la gobernanza local un protagonismo esencial en donde se relacionarán elementos técnicos, políticos y sociales. A continuación, se exponen los

³ Ver documento técnico: "Documento digital que integre los proyectos y las acciones de corresponsabilidad de las otras dependencias identificadas en la revisión de políticas y planes que estén vigentes en el municipio de Medellín [...]."





principales hallazgos en cada uno de los momentos de co-construcción del Plan, de acuerdo con la metodología elegida⁴, las y los participantes involucrados, y los resultados obtenidos en los momentos anteriores.

Momento 3: Los encuentros de co-construcción

A. Encuentros con las dependencias corresponsables de la implementación de la Política Pública

Estos encuentros (uno por dimensión), lograron un acercamiento de primera mano, desde la institucionalidad local y la experiencia acumulada de los y las servidoras del Conglomerado Público Local, a los contenidos del entonces Pre - Plan de Acción. De manera que, permitió reunir conocimiento institucional y organizacional para el desarrollo de los diferentes temas y propuestas contempladas en las acciones de dicho Plan. Asistieron servidores y servidoras de diferentes dependencias como la Secretaría de Educación, Participación Ciudadana, Salud, Desarrollo Económico, Inclusión Social, Familia y DDHH, Seguridad y Convivencia, Departamento Administrativo de Planeación, Cultura Ciudadana, Juventud, Hacienda, entre otras, así como entes descentralizados como Sapiencia, Museo Casa de la Memoria, ACI e INDER, por nombrar algunos.

9

Lo que surgió luego de dichos encuentros, y a partir de las recomendaciones y ajustes sugeridos por los servidores y servidoras, permitió al equipo técnico de la Universidad EAFIT mejorar, incorporar, suprimir y afinar las acciones contenidas en la propuesta de Plan Estratégico, desde una perspectiva un poco más realista y cercana a la cotidianeidad de las intervenciones institucionales en materia de planes, programas y proyectos que caracterizan el accionar público en el territorio y con la ciudadanía. Una vez finalizados estos encuentros con los servidores y servidoras, el equipo técnico de la Universidad EAFIT adelantó un proceso de ajuste al Pre - Plan Estratégico de acuerdo con las recomendaciones y observaciones que surgieron. Este ejercicio permitió continuar construyendo sobre lo construido.

⁴ Para comprender el detalle de cada encuentro ver documento técnico: "Metodología para la socialización de las dimensiones que integran el Plan Estratégico de la Política Pública."





A manera de conclusión se presentan los seis hallazgos más significativos de estos encuentros:

- 1) A partir de los encuentros con los y las servidoras de la administración municipal y el conglomerado público, se generó un documento propuesta de Plan Estratégico de Igualdad de Género, participativo y democrático, que refleja la perspectiva política de este tipo de procesos. Ello, posibilitó el robustecimiento de las acciones planteadas por dimensión, pero implica un reto adicional de priorizar las acciones a partir de un análisis correlacional del problema público y las soluciones planteadas.
- 2) Las y los participantes de las dependencias de la administración municipal que participaron de estos encuentros venían haciendo parte de un proceso de formación en equidad de género, que paralelamente venían realizando con la Escuela de Formación Interna de la Alcaldía EFIAM de la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía y la Secretaría de las Mujeres: “Enlaces de Género”. Este hecho fue crucial y permitió contar con servidores y servidoras sensibilizadas en este campo, con un conocimiento más afín a las necesidades y demandas de las mujeres, y apropiación de diferentes contenidos con perspectiva de género, lo cual garantizó que tuvieran familiaridad con las acciones propuestas en el pre-Plan.
- 3) Si bien se envió con anterioridad a los encuentros los contenidos (acciones) del pre-Plan Estratégico, fue recurrente encontrar que quienes participaban, no adelantaron el ejercicio de lectura previa de la guía metodológica, por lo cual, durante las sesiones de trabajo, se enfrentaban por primera vez al pre-Plan. En algunos casos, esto amplió los tiempos en el desarrollo de la metodología, porque se tuvo que realizar una lectura previa y revisión de las acciones por dimensión durante los encuentros.
- 4) Se observó que, algunas veces, primaban consideraciones mediadas por prejuicios y resistencias respecto a la implementación de algunas acciones contenidas en el pre-Plan. En aras de mantener la correspondencia entre el Plan Estratégico de Igualdad de Género y las problemáticas identificadas para la formulación de la Política Pública, el equipo técnico de la Universidad EAFIT, en conjunto con las funcionarias de la Secretaría de las Mujeres, debieron replantear técnicamente la importancia de tales propuestas.





- 5) Los encuentros de co-construcción del pre-Plan Estratégico se llevaron a cabo en un tiempo aproximado de cuatro horas cada uno. Este tiempo fue, principalmente, utilizado para la revisión y ajuste de las diferentes acciones propuestas en el pre-Plan. Sin embargo, dada la magnitud y cantidad de acciones contenidas en cada dimensión, la jerarquización de las acciones no se surtió como inicialmente se había planteado.

B. Encuentros con la sociedad civil: movimiento social de mujeres de Medellín, organizaciones sociales y empresa privada

Se realizaron seis encuentros (uno por dimensión) con diferentes representantes de la sociedad civil: el Movimiento Social de Mujeres de Medellín, universidades públicas y privadas, corporaciones sin ánimo de lucro y organizaciones de la sociedad civil. Entre estos, se encontraban la Mesa Trabajo Mujer de Medellín, la Corporación Penca de Sábila, la Corporación Combos, la Ruta Pacífica de las Mujeres, Convivamos, la Corporación Amiga Joven, la Fundación Universidad de Antioquia, la Universidad de Medellín, la Corporación Vamos Mujer, entre otras organizaciones.

11

El objetivo principal era continuar con la revisión y ajuste de los contenidos del pre-Plan, en términos técnicos y conceptuales. Para ello, se retomó una fase anterior de revisión de las diferentes agendas ciudadanas de las mujeres, lo cual, con cada uno de los encuentros, se logró consolidar y conocer de primera mano las propuestas y las agendas de las diferentes organizaciones de la sociedad civil, para buscar tender puentes entre éstas y las diferentes acciones contenidas en el Plan producto del ejercicio técnico, académico e institucional que venía adelantándose.

En términos generales, los diferentes encuentros se llevaron a cabo en un ambiente participativo y colaborativo, a la vez crítico y reflexivo, lo cual contribuyó y permitió, como se ha mencionado anteriormente, pensar y cualificar sobre lo construido. En algunos casos, fue posible corroborar que las agendas y propuestas de las organizaciones de mujeres se contemplaban en los diferentes contenidos de las dimensiones del Plan. Ello permitió que estos encuentros se realizaran de manera fluida, aprovechando además la enorme experiencia y trayectoria en materia





de igualdad de género de las diferentes personas que asistieron, según fuera su área de conocimiento.

Es importante mencionar que, previo a la realización de los encuentros, el equipo técnico de la Universidad EAFIT y el equipo de transversalización de la Secretaría de las Mujeres, contemplaron una modificación a la metodología de los encuentros⁵. Esta variación en la presentación de las diferentes alternativas de solución y las acciones contenidas en cada uno (de acuerdo con cada dimensión) permitió aligerar y avanzar de una manera más fluida con los y las participantes, así como tener apreciaciones más concisas, sobre qué se debía cambiar, suprimir o agregar respecto a las acciones.

A manera de conclusión sobre este segundo momento, se presentan los hallazgos más significativos de esta actividad:

- 1) Los encuentros tuvieron una participación mínima de 10 representantes de la sociedad civil, cada uno de ellos asistía como delegado-a de organizaciones y entidades que trabajan en pro de los derechos humanos, realizan investigaciones sobre diversos temas y ejecutan acciones para beneficiar a las mujeres de Medellín.
- 2) En algunas dimensiones, se manifestó que los contenidos de las acciones propuestas se compaginaban con las agendas que viene adelantando el Movimiento Social de Mujeres, lo cual permitió verificar la correspondencia de las acciones y la importancia de los ejercicios previos de consulta con las mujeres y sus organizaciones.
- 3) Se adelantaron modificaciones importantes en los contenidos de las alternativas de solución, de tal manera que éstas fueran mucho más claras y pertinentes. De igual forma, si bien no existieron cambios de fondo o sustanciales en el contenido de las diferentes acciones propuestas, los encuentros permitieron hacer aclaraciones puntuales o muy precisas sobre el contenido de algunas de ellas.

⁵ La metodología para estos encuentros puede consultarse en el documento técnico: "Relatorías y evidencias de los talleres, sesiones de transferencia de conocimiento y sesiones realizadas."





- 4) Se realizó un ejercicio interesante de agrupamiento de acciones según el tema tratado o los públicos a los que se dirige la acción.

A manera de conclusión, a partir de los resultados obtenidos luego de llevar a cabo los encuentros de co-construcción, se puede afirmar que se logró el objetivo de revisar, ajustar, aclarar y perfeccionar los contenidos del pre-Plan. La convocatoria fue fundamental para dotar la actividad de participación y legitimidad y por consiguiente, lograr un proceso de gobernanza para la toma de decisiones. Este ejercicio participativo puso de relieve un reto adicional de armonizar las propuestas de los y las funcionarias y de las mujeres pertenecientes a las organizaciones de la sociedad civil, con los elementos técnicos propios de un plan estratégico. Por último, finalizados los doce encuentros para la co-construcción, el equipo técnico de la Universidad EAFIT procedió a realizar la integración y adecuación de las recomendaciones al documento técnico. El resultado, fue, por tanto, un Plan Estratégico más robusto técnica y políticamente, el cual se presenta a continuación.





PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE GÉNERO

En esta sección, se hará una conceptualización inicial de lo que constituye una alternativa de solución y se presentará cada alternativa en el marco de su respectiva dimensión; en seguida se presentará la dimensión, los objetivos y las metas de desarrollo asociadas, así como la descripción y explicación de cada alternativa de solución con sus respectivas acciones. Es necesario mencionar que, durante el desarrollo de la formulación del Plan Estratégico de Igualdad de Género, se cambió el título y el contenido conceptual y teórico de las alternativas de solución, de acuerdo con las múltiples sesiones, encuentros de co-construcción y espacios de articulación que se abrieron con diferentes actores del sector público (institucional), privado y organizaciones de la sociedad civil.

En este apartado, se condensa el contenido programático del PEIG (la matriz completa del Plan con sus diferentes ítems se entrega en formato Excel como anexo). Vale resaltar nuevamente, que las acciones aquí presentadas son el producto de un ejercicio técnico y participativo, el cual derivó en un plan con más de 600 acciones que buscan servir de caja de herramienta para las próximas administraciones municipales.

14

Alternativas de solución

De acuerdo con Ordóñez-Matamoros (2013) en su texto Manual de análisis y diseño de políticas públicas, las alternativas de solución son acciones, medidas, proyectos, programas, campañas, y otras formas de intervención de las políticas públicas, a las que se le atribuye la capacidad de dar solución al problema público inicialmente identificado, o de alguna manera mitigar sus efectos. Específicamente, se indica que el papel principal de las alternativas de solución es aportar a la identificación de soluciones efectivas mediante la identificación de objetivos claros y de las características o atributos que debe tener la política pública para que sea juzgada como satisfactoria (Ordóñez-Matamoros, 2013, p. 142).





En este mismo texto, siguiendo a Patton y Sawicki (1993), se sugiere el uso de los siguientes criterios al momento de crear, implementar y evaluar alternativas de solución:

- Viabilidad técnica: hace alusión a los recursos técnicos y el saber hacer para implementar la alternativa de solución.
- Viabilidad política: se refiere a la posible aceptación por parte de los grupos de interés como legisladores, administradores públicos, la ciudadanía y sus movimientos, los grupos barriales o comunales, los sindicatos, los partidos políticos, etc.
- Viabilidad administrativa: se pregunta si el personal disponible está dispuesto a cooperar con la entrega del servicio propuesto, o si se tienen las capacidades, facilidades o herramientas físicas y materiales para implementar la alternativa.
- Viabilidad económica y financiera: verifica si el costo para la implementación de la alternativa puede ser cubierto con recursos públicos o con otras fuentes de recursos (Ordóñez-Matamoros, 2013, pp. 147-148).

Adicionalmente, siguiendo a William Dunn (2004) citado por Ordóñez-Matamoros (2013), se sugiere tener en cuenta otros criterios:

15

- Efectividad: se indica que una política pública es efectiva cuando logra el objetivo propuesto teniendo en cuenta la relación tiempo y recursos necesarios para lograrlo, lo cual también debe tenerse presente para las alternativas de solución propuestas.
- Eficiencia: puede predicarse que una alternativa de solución o una política pública es eficiente cuando es efectiva y al mismo tiempo logra el resultado a bajo costo.
- Suficiencia: se pregunta si la alternativa soluciona las necesidades o propicia las oportunidades que dieron origen al problema público por abordar, relacionando en este punto las alternativas con los resultados esperados.
- Equidad: propende por que las cargas y los beneficios sean distribuidos de igual manera para todos los individuos.





- Capacidad de respuesta: determina el grado en que una alternativa de solución satisface las necesidades, preferencias o valores de grupos particulares de la sociedad identificados como población objetivo.
- Pertinencia para la sociedad: se pregunta acerca de cuán apropiada es la política pública y sus alternativas de solución para la sociedad (Ordóñez-Matamoras, 2013, pp. 148-153).

Con base en lo anterior, y teniendo en cuenta tanto el ejercicio técnico, como una amplia participación del funcionariado y de las organizaciones sociales expertas en el tema (Alcaldía de Medellín, 2018, pág. 310), el presente Plan Estratégico de Igualdad de Género – PEIG, contempla las siguientes alternativas:

Gráfico No. 4. Alternativas de solución

Dimensión	Alternativas
Participación social y política	Formación y entrenamiento socio político a mujeres para la participación y movilización social y política
	Mecanismos de impulso al liderazgo político y social de las mujeres, con enfoque de género, en los partidos, organizaciones e instancias y grupos de participación
	Acciones para motivar a las mujeres a postularse como candidatas a cargos de elección popular
	Gestión del conocimiento y medición sobre las condiciones de igualdad en la participación y toma de decisiones de hombres y mujeres, en los entornos políticos, corporativos, sociales y comunitarios
	Instancias de diálogo entre la institucionalidad y las organizaciones de Mujeres
	Fortalecimiento y acompañamiento de escenarios y estrategias que propicien la movilización e incidencia de las mujeres
Seguridad y vida libre de violencias	Coordinar acciones y estrategias multisectoriales para la prevención de las violencias basadas en género
	Coordinación para la atención integral en situaciones que atenten contra la seguridad de las mujeres y su derecho a tener una vida libre de violencias
	Gestión del conocimiento sobre la situación de seguridad y violencia contra las mujeres
	Capacitación, formación y sensibilización a servidores/as públicos y contratistas sobre las afectaciones diferenciadas por causa de la vulneración de las mujeres a su seguridad y a tener una vida libre de violencias, especialmente las VBG
	Capacitación, formación y sensibilización a mujeres y hombres, con énfasis en NNA, en violencias contras las mujeres, especialmente las VBG
	Atención y protección integral a mujeres víctimas de violencias, especialmente las basadas en género





Dimensión	Alternativas
Salud	Estrategias comunicacionales para la cero tolerancia social e institucional de las violencias contra las mujeres, especialmente las VBG
	Estrategias para promover espacios públicos seguros y libres de las violencias basados en género para mujeres y niñas
	Gestión del riesgo con enfoque de género
	Servicios de salud sensibles al género
	Línea de investigación en temas de salud y género
	Sensibilización y capacitación en salud con enfoque de género
	Acciones de comunicación pública dirigidas a reflexionar sobre el impacto de los estereotipos de género en la salud y en el autocuidado
	Asesoría para adolescentes y jóvenes en derechos sexuales y reproductivos
	Inter-pares o formación y sensibilización a jóvenes líderes multiplicadores
	Divulgación permanente de las rutas de atención y de los derechos sexuales y reproductivos, y seguimiento a su funcionamiento
Educación	Acciones afirmativas para promover la inclusión y permanencia de las mujeres al sistema educativo, especialmente en superior en áreas de CTIM (Ciencias, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas) a mujeres en extraedad, rurales, afrodescendientes, indígenas, ejercicio de prostitución y otras
	Sensibilización y capacitación en coeducación a integrantes de la comunidad educativa
	Formación y sensibilización en igualdad de género a estudiantes de todos los niveles
	Acciones de comunicación y divulgación pública permanente (mediada e interpersonal) a través de alianzas con medios de comunicación para la visibilización y cuestionamiento de los estereotipos de género y su posicionamiento como problema en el debate público-político de la ciudad
Paz	Acciones de reconocimiento al trabajo por la equidad de género y a los aportes, talentos y potencialidades de las mujeres del municipio
	Formación y acompañamiento a nuevos relacionamientos entre hombres y mujeres, que aportan a la re significación de las relaciones cotidianas y a la construcción de paz, en los ámbitos públicos y privados
	Promoción de acciones psicosociales y habilidades para la vida "entre mujeres" enmarcadas en el arte, la cultura y la educación con mujeres resilientes y víctimas del conflicto armado
	Formación para el fortalecimiento de las iniciativas y procesos de paz territorial adelantadas por mujeres o con perspectiva de género, para la reconstrucción de sus proyectos de vida
	Implementación, acompañamiento técnico, monitoreo y seguimiento a las agendas de paz territorial, en el marco de la planeación local para el desarrollo
	Investigaciones en construcción de paz y reconstrucción de memoria histórica y colectiva en voz de las mujeres, articulando iniciativas institucionales, académicas y de organizaciones de la sociedad civil
	Visibilización y apropiación de las iniciativas de construcción de paz de las mujeres a través de estrategias de divulgación participativa que empoderen a la ciudadanía en los distintos espacios de ciudad
	Acciones afirmativas para disminuir las horas de trabajo doméstico no remunerado





Dimensión	Alternativas
Autonomía económica	Provisión pública de servicios de cuidado para personas dependientes
	Campañas para reconocer y contribuir en la redistribución del trabajo doméstico entre quienes integran el hogar
	Promoción de los derechos asociados al trabajo doméstico remunerado
	Entrenamiento para la empleabilidad, emprendimiento y formación para el trabajo
	Acompañamiento a las mujeres rurales en procesos que aumenten su bienestar y calidad de vida
	Estímulo Madres Comunitarias, FAMI y Sustitutas
	Asesorar en buenas prácticas de equidad de género en el mundo laboral
	Utilizar créditos blandos para el financiamiento de necesidades de inversión o consumo de las mujeres
	Promover reformas legales sin sesgos de género sobre las leyes que regulan mercado del trabajo.
	Gestión del conocimiento sobre la situación laboral de las mujeres en Medellín

Fuente: Universidad EAFIT (2019)





Dimensión Autonomía Económica

Objetivo

Promover e incrementar la garantía de los derechos económicos de las mujeres, en igualdad de condiciones para su autonomía económica y que puedan tener así sus ingresos propios, que controlen sus bienes materiales y recursos intelectuales y decidan sobre los ingresos y activos familiares.

Metas de desarrollo

1. Reducir para las mujeres las horas de trabajo de hogar y de cuidado no remunerado.
2. Disminuir las brechas laborales entre hombres y mujeres con relación a la participación, ocupación, desempleo, ingresos y trabajo decente para la autonomía económica de las mujeres.
3. Promover el acceso de las mujeres a recursos productivos (tecnología, propiedad y control de la tierra y otros bienes y servicios financieros).
4. Fomentar el compromiso del sector privado empresarial para alcanzar la igualdad de género en Medellín.

19

Indicadores de impacto

Gráfico No. 5. Indicadores Autonomía económica

Indicador	Línea base
Número de horas dedicadas al TDYCNR (INVAMER).	Trabajo doméstico: 3.9 horas en promedio por día (2016) Cuidado de niños y niñas cerca de 2.4 horas al día en promedio (2016). Cuidado de personas adultas: cerca de 50 minutos al día en promedio (2016).





Indicador	Línea base
Tasa global de participación (TGP) por sexo (DANE).	Mujeres 57.4 (2017). Hombres 74.7 (2017).
Tasa de ocupación (TO) por sexo (DANE).	Mujeres 50.3 (2017). Hombres 67.8 (2017).
Tasa de desempleo (TD) por sexo (DANE).	Mujeres 12.4 (2017). Hombres 9.1 (2017).
Tasa de Informalidad del empleo por sexo (DANE).	Mujeres 54.9 (2014). Hombres 45.8 (2014).
Brecha salarial de género (Medellín cómo vamos).	16% (2017).
Nivel de acceso al ahorro bancario y al crédito formal (INVAMER).	Mujeres: el 73% de las mujeres no le queda dinero para ahorrar (2016). Mujeres: el 26% de las mujeres utiliza mecanismos de ahorro formal (2016). Mujeres: el 2% de las mujeres utiliza el paga diario (2016).

Fuente: Universidad EAFIT (2018)

Alternativa 1. Acciones afirmativas para disminuir las horas de trabajo doméstico no remunerado.

Esta alternativa de solución consiste en la realización de acciones afirmativas para disminuir las horas de TDYCNR de las mujeres. Entre muchas otras, una de estas acciones afirmativas concretas y utilizadas en el contexto nacional e internacional consiste en facilitar el acceso a lavadoras, como forma de estímulo en especie condicionado a los hogares más pobres, para aumentar la productividad general del TDYCNR. Como señaló la investigadora de la Universidad de los Andes, Ximena Peña con el Proyecto Clip Colombia, el “44% de los hogares colombianos no poseen una lavadora. Para ellos, el lavado de ropa de toda la familia toma en promedio 5.5





horas de trabajo manual a la semana. En general, esta tarea recae sobre las mujeres [...] La mayoría de las familias más vulnerables del país no pueden acceder a este electrodoméstico” (citada en Proyecto Clip, s.f.).

Con esta alternativa se calcula hoy que, aparte del ahorro de agua, las lavadoras aumentan la productividad del TDYCNR y lo reducen en tres horas semanales en promedio. Sin embargo, el reto puntual con este tipo de alternativas está en lograr una focalización técnica que responda a criterios objetivos (ingresos del hogar, número y edad de los hijos, localización, etc.) para evitar los altos riesgos de clientelismo que conlleva la distribución selectiva de bienes y servicios por parte de cualquier gobierno.

De otro lado, es muy probable que esta alternativa de solución encuentre apoyo y entusiasmo entre los posibles beneficiarios del subsidio en especie y la clase política encargada de entregarlos. No obstante, existirían dos grandes condiciones. Por una parte, que los hogares pobres candidatos al subsidio tengan cobertura básica de energía, agua y alcantarillado. Por otra, que existan restricciones explícitas para que las familias no vendan las lavadoras. Frente a la primera condición, las mujeres y los hombres que participaron en los encuentros territoriales con la ciudadanía para la formulación participativa de este plan manifestaron que una buena alternativa podría ser el establecimiento de **centros comunitarios de lavado**. Con estos centros sería posible llevar el servicio incluso a los hogares de menores ingresos que no cuentan con coberturas básicas de los servicios públicos domiciliarios.

Acciones

1.1 Crear centros de lavado comunitarios y/o facilitar el acceso a lavadoras, acompañando de procesos pedagógicos sobre igualdad de género, que contribuya a la redistribución del trabajo doméstico en los hogares y la disminución del TDYCNR.

Responsables y Corresponsables:

EPM / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de las Mujeres.





Posibles aliados:

Productores nacionales de electrodomésticos / Confecoop.

Alternativa 2. Provisión pública de servicios de cuidado para personas dependientes.

Esta alternativa de solución consiste en la creación, ampliación de la cobertura y extensión de horarios de los centros de atención y educación para la primera infancia (0-6 años) en la etapa preprimaria. Como señala la Organización Internacional del Trabajo (2016), el aumento de los fondos públicos para la educación de la primera infancia, y en particular, los servicios profesionales para la niñez de corta edad, una vez concluidos los períodos de licencia de maternidad debidamente remunerados, es crucial para promover el empleo de las madres y empoderar a las mujeres. Se ha estimado que las tasas de participación en la fuerza de trabajo de las madres jóvenes aumentarían entre un 6,5 y un 10 por ciento si el costo de los cuidados infantiles disminuyera en un 50 por ciento. El cuidado infantil también cumple una función de apoyo al acceso de las mujeres a los empleos en el sector formal (p. 97).

22

La cobertura estatal de los cuidados en la primera infancia depende de la concepción sobre la economía política que tenga un país. Es decir, cómo se distribuyen las cargas y beneficios sociales y económicos entre el Estado, el mercado, las comunidades y las familias. Donde el contrato social entre las mujeres y el Estado es efectivo, es probable que el cuidado de la primera infancia sea entendido como un bien público y, por lo tanto, asumido por el Estado con tendencia hacia la prestación universal. Por el contrario, donde el contrato mujeres-Estado es precario, lo más probable es que esa carga recaiga mayoritariamente sobre las mujeres al interior de las familias o que sea prestado por el Estado con baja cobertura y poca calidad. Allí se privilegia entonces un enfoque familiarista de la política social (Esping-Andersen, 2001).

Con todo y esta discusión política, se trata de la alternativa de solución más potente para cerrar las brechas laborales de género. Como sostiene Esping-Andersen (2001):





Si un país –como Alemania, Países Bajos, Italia o España– incrementara la oferta de servicios de guardería de los niveles actuales a una cobertura del 20 % (como ocurre en Francia), la ganancia de empleo femenino estaría en torno a los 10 puntos porcentuales. Del mismo modo, si un país como Bélgica o Francia duplican la cobertura de sus servicios de guardería, alcanzando los niveles de Dinamarca, también pueden esperar un crecimiento de 10 puntos en el empleo femenino (p. 84-85).

Generalmente, cuando no existe provisión pública de jardines infantiles, las familias solamente tienen dos opciones: comprar cuidado en el mercado o el autoservicio familiar de cuidado. Debido a que en la mayoría de los países del mundo los servicios del cuidado son más costosos que el ingreso promedio familiar, la opción de comprar cuidado en el mercado queda restringida para los hogares ricos y muy ricos de la ciudad, generando fuertes inequidades sociales. Esto sin contar con que, por lo general, el trabajo doméstico y del cuidado remunerado se encuentra en la informalidad y es mal pagado (OIT, 2016). La segunda opción de autoservicio familiar implica que uno de los cónyuges y familiares deba abandonar el mercado laboral, trabajar en la informalidad (por la flexibilidad que permite) o a tiempo parcial para poder asumir las tareas del cuidado. Debido a que es más probable que el hombre encuentre trabajo, la mayoría de las mujeres son quienes deben renunciar a su vida laboral, por lo tanto, quedan por fuera de las redes de la seguridad social (especialmente cotización a pensiones) que dependen de un trabajo continuo a tiempo completo.

En Colombia, a partir de 1989, y en Medellín, a partir del 2006, existe alguna forma de provisión pública de atención a la primera infancia con los hogares comunitarios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y el Programa Buen Comienzo. No obstante, más allá de su coordinación financiera, logística y administrativa en el municipio, ambos están lejos de alcanzar coberturas universales y de tener un enfoque de género en su razón de ser. Por lo tanto, es probable que estos centros de atención a la primera infancia se mantengan en el tiempo e incluso amplíen un poco su cobertura siempre y cuando se mantengan dentro del enfoque familiarista (ayuda subsidiaria a las familias pobres de la ciudad) y no adopten una visión del cuidado como bien público.





Acciones

2.1 Aumentar la oferta, cobertura e infraestructura de calidad para la prestación del servicio de jardines infantiles haciendo énfasis en horarios no tradicionales y educación no sexista, con énfasis en los estratos 1, 2 y 3.

2.2 Aumentar la cobertura de prestación del servicio de jardines infantiles en general, haciendo énfasis en jardines rurales con apoyo especial en transporte, y con contenidos que afirmen el valor de la vida campesina, indígena y afro.

2.3 Creación de centros de cuidado para personas dependientes (personas mayores, enfermas y en situación de discapacidad).

2.4 Realizar campañas educativas a toda la ciudadanía para concienciar y asumir su responsabilidad en el cuidado de personas dependientes.

2.5 Identificar, localizar y caracterizar a las personas cuidadoras para el reconocimiento social e inclusión en el mercado laboral, determinando sus necesidades.

2.6 Promover el cumplimiento del art. 11 del Acuerdo 027 de 2015 para priorizar procesos de legalización de predios, mejoramiento físico o subsidio para vivienda para personas cuidadoras familiares y voluntarias de Medellín, beneficiando a la persona que cuida y a la que es cuidada.

2.7 Promover la creación de salas de cuna y jardines infantiles en empresas públicas y privadas, con especial énfasis en madres cabeza de hogar de estratos 1, 2 y 3.

2.8 Incentivar la creación de estrategias dirigidas a proveer servicios de cuidado a niños y niñas entre 0 y 5 años desde las empresas públicas y privadas, para madres y padres de los estratos 1, 2 y 3 (subsidios y bonos para el cuidado).





Responsables y Corresponsables:

Secretaría de Educación/ Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de Salud / Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de Desarrollo Económico / ISVIMED / ICBF / Parque de la Vida.

Posibles aliados:

Operadores Buen Comienzo / Centros privados de cuidado infantil, de larga duración y para personas en situación de discapacidad / Red de Cuidadores / Sector inmobiliario / Empresas públicas y privadas.

Alternativa 3. Campañas para reconocer y contribuir en la redistribución del trabajo doméstico entre quienes integran el hogar.

25

Campañas para reconocer y contribuir en la redistribución del trabajo doméstico entre quienes integran el hogar es, quizás, la alternativa de solución más común e intuitiva cuando se busca redistribuir la carga del TDYCNR. Básicamente, esta alternativa busca que los hombres (y en general las personas del hogar) valoren y dediquen más horas al TDYCNR con el objetivo de liberar esas horas para las mujeres. Para el caso de Medellín, el análisis demostró que la carga del TDYCNR afecta a todas las mujeres del municipio por igual, independientemente de sus ingresos, estudios y clase social. Por esta razón, son fundamentales las acciones coeducativas en los ámbitos familiares, formativos, laborales y comunitarios, que pueden ser acompañadas con campañas masivas de comunicación pública a través de los canales regionales o locales del municipio y el departamento.

Acciones

3.1 Diseñar e implementar campañas para la redistribución del trabajo doméstico entre quienes integran el hogar.





Responsables y Corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Metro de Medellín / Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de las Mujeres de Antioquia.

Posibles aliados:

Medios de comunicación.

Alternativa 4. Promoción de los derechos asociados al trabajo doméstico remunerado.

Esta alternativa de solución consiste en promover los derechos de las personas que realizan trabajo doméstico de manera remunerada, especialmente los de las mujeres de bajos ingresos, pues son quienes más se encuentran en el sector del trabajo doméstico. Según Ana Teresa Vélez de la Escuela Nacional Sindical (ENS), “el 72,8% del servicio doméstico del país pertenece a estratos socioeconómicos bajos. En relación con el contrato laboral, el 90,2% (677.218) tiene contrato verbal y solo el 9,8% (223) posee contrato de forma escrita. Se resalta que el 95% del trabajo doméstico en Colombia es realizado por mujeres” (El Espectador, 2018, párr. 6).

A través de campañas publicitarias, talleres de sensibilización y demás formas de comunicación pública, esta alternativa de solución estaría dirigida tanto a los y las empleadoras como a los y las empleadas. Su objetivo final es el empoderamiento de las mujeres trabajadoras domésticas y la garantía de sus derechos laborales (especialmente la seguridad social) por parte de los contratantes. Uno de los primeros pasos importantes en esta dirección es la divulgación masiva de la Ley 1788 del 2016 que “garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos” (párr. 1). Por último, es importante apoyar la formación de cooperativas de trabajo doméstico





encargadas de la negociación con empleadores y de la garantía de las condiciones de formalidad de los empleos.

Acciones

4.1 Diseñar e implementar campañas sobre derechos sociales y laborales de las trabajadoras del servicio doméstico entre personas contratantes, con énfasis en el Sistema de Protección Social y sus beneficios tributarios.

4.2 Formar a las/os empleadas domésticas en derechos laborales vinculados a su oficio, con énfasis en el Sistema de Protección Social.

4.3 Ofrecer estímulos (como deducciones a la renta) para los empleadores de trabajadoras domésticas que demuestren la formalización de las empleadas.

4.4 Articular acciones con el Ministerio del Trabajo para la realización de acciones de Inspección Laboral en sectores altamente feminizados (Comercio, hoteles y restaurantes; Servicios comunales, sociales y personales) para garantizar la formalización laboral y el trabajo digno.

4.5 Apoyar la conformación y fortalecimiento de cooperativas y asociaciones para las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos, encargadas de la negociación con empleadores, de la garantía de las condiciones de formalidad de los empleos y del reconocimiento de las trabajadoras domésticas.

4.6 Diseñar e implementar procesos pedagógicos, formativos y comunicacionales dirigidos a los hombres y a la sociedad en general para hacerlos corresponsables en las tareas domésticas y del hogar.





Responsables y Corresponsables:

Secretaría de Desarrollo Económico/ Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Educación /
Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de Cultura Ciudadana / Ministerio del Trabajo.

Posibles aliados:

Medios de comunicación / Sindicatos / Sindicatos asociados al trabajo doméstico / Federación de
ONG.

Alternativa 5. Entrenamiento para la empleabilidad, emprendimiento y formación para el trabajo.

Esta alternativa de solución implica procesos de formación y entrenamiento para que las mujeres mejoren sus capacidades a la hora de buscar empleo y generar sus propios emprendimientos. En esencia, se trata de un conjunto de instrumentos gubernamentales de tipo formativo, dirigidos a fortalecer a las mujeres como capital humano, para el empleo y para sacar adelante sus iniciativas empresariales. Su objetivo es la cualificación para el trabajo, la autogeneración del empleo y la creación de empresa.

Para el caso de los emprendimientos, el mantenimiento económico hasta que éstos encuentren su punto de equilibrio, es difícil, ya que es posible que nunca lo encuentren debido a que la tasa de mortalidad empresarial en la ciudad es del 35,28%. Es decir, que de cada 100 empresas nuevas que se crean en la ciudad, 30 fracasan en el primer año (Saavedra, 2016). Por otra parte, y como demuestra el comportamiento de la Tasa General de Participación (TGP) y la Tasa de Ocupación (TO) de las mujeres desde el año 2007, la eficacia de estos emprendimientos es baja, teniendo escasos impactos en el mercado del trabajo de la ciudad. Por eso, lo que se busca con esta alternativa es la formación general de las mujeres para la empleabilidad, los emprendimientos y la formación para el trabajo.





Acciones

5.1 Formar a mujeres (con perspectiva interseccional) en actividades para la generación de ingresos, formación técnica laboral, técnica profesional y de formación para el trabajo en sectores no tradicionales, innovadores y con alto potencial de crecimiento y rentabilidad, teniendo en cuenta sus intereses. Se deberán priorizar las comunas con mayores índices de embarazo adolescente y VBG contra mujeres.

5.2 Crear incentivos para que los contratistas de obras civiles y/o de prestación de servicios de la Alcaldía de Medellín contraten a mujeres que residan en el barrio y/o comuna objeto de influencia.

5.3 Promover sacrificios fiscales (incentivos tributarios) y flexibilización normativa para las empresas de la economía social y solidaria conformadas y/o lideradas por grupos de mujeres.

5.4 Capacitación y asesoría a mujeres campesinas de los corregimientos y sus familias, en el mejoramiento de técnicas de producción agrícolas y comercialización de productos, aumentando sus oportunidades de ingresos y el mejoramiento de sus condiciones de vida.

5.5 Implementar huertas para el autoconsumo, transformación y comercialización, producción de frutas y verduras, en familias en situación de inseguridad alimentaria y nutricional, con énfasis en mujeres cabeza de hogar con vocación agrícola y/o disposición y voluntad para implementar en un área mínima una huerta variada y autosostenible.

5.6 Articular las huertas para el autoconsumo, transformación y comercialización, a estrategias municipales que permitan la generación de ingresos económicos a las mujeres cabeza de hogar, como los mercados campesinos.

5.7 Crear estrategias para la generación de ingresos y la práctica del ahorro que posibilite el sostenimiento diario, a través de la transformación de alimentos, prácticas ambientales y la producción de bienes de uso diario con énfasis en mujeres cabeza de hogar y mujeres jóvenes.





5.8 Fortalecimiento de las empresas lideradas y/o conformadas por mujeres para mejorar sus capacidades y oportunidades de participar en convocatorias de entidades públicas y empresas privadas.

5.9 Brindar capacitación para la búsqueda de empleo a egresadas de instituciones técnicas, tecnológicas y profesionales sobre diligenciamiento de hojas de vida, identificación de condiciones laborales, modalidades de contratación y legislación a favor de las mujeres, teniendo en cuenta el enfoque étnico-diferencial.

5.10 Incorporar en los grados 10 y 11 de las IE oficiales, dentro del área de Ciencias Sociales o en la Cátedra de Emprendimiento la temática de trabajo digno (generación de empleo, protección social, derechos de los trabajadores, diálogo social y educación financiera con enfoque de género).

5.11 Realizar estrategias de comunicación para divulgar el artículo 18 de la Ley 1780 de 2016 que busca homologar la falta de experiencia de mujeres y hombres jóvenes para los empleos que requieran título de profesional o tecnológico o técnico y experiencia: se podrá homologar por títulos adicionales obtenidos, bien sean en instituciones de educación superior o de educación para el trabajo y el desarrollo humano nacionales o internacionales convalidados. Será tomada en cuenta la experiencia laboral adquirida en prácticas laborales, contratos de aprendizaje, judicatura, relación docencia de servicio del sector salud, servicio social obligatorio o voluntariados.

5.12 Coordinar con la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia para realizar capacitaciones y talleres a mujeres empresarias que tengan como objetivo mejorar su desarrollo y competitividad de sus emprendimientos o empresas a través de las TIC.

5.13 Realizar eventos de emparejamiento: como ruedas de negocios inversas, citas empresariales y talleres, entre otros mecanismos de relacionamiento para mujeres emprendedoras y empresarias, para las micro, pequeñas, medianas empresas y del sector social y solidario.





5.14 Brindar asesorías en eventos de emparejamiento a las micro, pequeñas y medianas empresas del sector social y solidario conformadas o lideradas por mujeres, donde se socialice la oferta Institucional.

5.15 Crear estrategias para el fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas de mujeres para aumentar la eficiencia productiva, la calidad y pertinencia de los bienes y servicios desarrollados, aumentando sus oportunidades de competitividad y sostenibilidad.

5.16 Ofrecer asesorías especializadas para el desarrollo de prototipos avanzados, pruebas y estudios de mercado a mujeres que deseen emprender.

5.17 Fomentar la creación de fondos de capital semilla, capital de riesgo, fondos de inversión y fortalecer la Red de Ángeles Inversionistas, acorde con las necesidades de las emprendedoras que tienen proyectos de inclusión socioeconómica.

5.18 Coordinar acciones con Puntos de Intermediación Laboral para priorizar la oferta a mujeres jóvenes.

31

5.19 Realizar concursos para brindar reconocimientos e incentivos (con perspectiva interseccional) a mujeres que contribuyan al desarrollo de etapas tempranas de proyectos y unidades productivas de emprendimiento, que dinamicen los diferentes sectores económicos y sociales.

5.20 Crear un fondo de capital semilla para incentivar la formación de empresas del sector social y solidario liderado y/o conformado por mujeres.

5.21 Apoyar la formalización de las organizaciones de economía social y solidaria lideradas y/o conformadas por mujeres.

5.22 Brindar capacitación, asesoría y formación técnica laboral, técnica profesional y de formación para el trabajo a mujeres en contexto de prostitución y víctimas de VBG.





5.23 Formar a mujeres en contexto de prostitución y víctimas de VBG en actividades para la generación de ingresos.

5.24 Brindar asesoría y capacitación para mujeres víctimas de VBG para su inserción al mundo laboral (presentación personal, formatos de hojas de vida, expectativas laborales y salariales, regulación sobre modalidades de empleo, competencias blandas y transversales) que les permita lograr una autonomía económica, acompañadas de estrategias de empoderamiento y concienciación sobre el problema de la violencia de género.

5.25 Realizar capacitaciones para mujeres víctimas de VBG en Centros de Equidad de Género, sobre empleabilidad, emprendimiento y competencias transversales.

Responsables y Corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Desarrollo Económico / Secretaría de Educación / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de Suministros y Servicios / Secretaría de Infraestructura / Departamento Administrativo de Planeación / Secretaría de Medio Ambiente / Secretaría de Juventud / Secretaría de Comunicaciones / Ruta N / Mesa técnica de seguridad alimentaria / Ministerio del Trabajo / SENA / INNpulsa.

32

Posibles aliados:

Instituciones privadas de educación terciaria / Asociaciones de contratistas de obras civiles y/o de prestación de servicios / Operadores de proyectos / Asociaciones de empresas de la economía social y solidaria / Grandes empresas licitadoras / Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia / Universidades públicas y privadas / Instituciones privadas de educación secundaria y media / Instituciones de educación técnica y tecnología pública y privadas / Empresas formalizadas / Fenalco / Andi / Comité Intergremial de Antioquia / Acopi / Integrantes de la Red de Servicio Público de Empleo.





Alternativa 6. Acompañamiento a las mujeres rurales en procesos que aumenten su bienestar y calidad de vida.

Esta alternativa de solución busca reconocer las desigualdades entre mujeres rurales y urbanas y las condiciones persistentes que impiden la superación de brechas afectando su bienestar y calidad de vida. Esto, en el entendido que, a nivel nacional, en las zonas rurales, las brechas entre mujeres y hombres se acrecientan: “Las mujeres del campo no solo no tienen las mismas oportunidades que las de las cabeceras municipales, sino que además están más dedicadas a las labores del hogar” (MinTrabajo, 2019), por lo cual, su participación en el mercado laboral es mucho menor en comparación a las mujeres de las ciudades. Según datos del DANE (citado en Ministerio del Trabajo, 2019) para el último trimestre del año 2018 y el mes de enero del 2019, el 60% de las mujeres en edad de trabajar de las zonas rurales se encontraban inactivas, mientras que únicamente el 23% de los hombres de dichas zonas estaban en la misma condición. Esto, se traduce en una tasa de desempleo tres veces mayor para ellas (10,7% versus 3,4% para los hombres). Igualmente, existen considerables brechas entre las mujeres que se encuentran empleadas en el campo y quienes lo están en las ciudades; para el caso de las primeras, el salario promedio mensual es de 316.454, para las segundas de 1’013.760 (MinTrabajo, 2019).

33

Además, se debe considerar que “las mujeres rurales están afectadas por una inequidad adicional que consiste en un menor acceso que los hombres a la tierra y los otros recursos productivos como, ganado, trabajo, servicios de extensión y financieros, tecnología y educación” (Comisión Colombiana de Juristas, 2011, p. 46). Según la FAO (s.f.) “una de las mayores trabas que obstaculizan el aumento de la productividad agrícola y los ingresos de la mujer rural es su falta de seguridad en materia de propiedad o tenencia”. Esto genera, efectos negativos sobre su calidad de vida e impide el empoderamiento y la autonomía económica que permita la disminución de la vulnerabilidad frente a situaciones como el maltrato físico y el abandono (DANE, 2018).

En el caso del departamento de Antioquia, donde la población rural es mayoritariamente de mujeres (53%), la tasa de ocupación es considerablemente menor, siendo ésta de 25,1% en comparación de un 74,0% para los hombres. Dicho promedio departamental, disminuye para la





zona rural del Valle de Aburrá, pero conserva una marcada diferencia de 30 puntos porcentuales, siendo de 61,9% para los hombres y 39,9 para las mujeres. Este porcentaje solo es superado levemente por el Oriente antioqueño con un 40,1%. Además, en promedio, las mujeres de la ruralidad del Valle de Aburrá que se encuentran empleadas ganan 16,5% menos que los hombres de la misma zona (Gobernación de Antioquia, 2016).

Por ello, la alternativa de solución de acompañamiento a las mujeres rurales en procesos que aumenten su bienestar y calidad de vida es una alternativa amplia y general que propende por el cierre de brechas entre hombres y mujeres de las zonas rurales, pero, además, entre el campo y la ciudad. Por ello, se busca el involucramiento de las mujeres en estrategias para el cuidado ambiental que les permita la generación de recursos económicos, de la mano de procesos que aumenten las oportunidades de las mujeres de acceder a vivienda y a la titulación colectiva de tierras con fines productivos, acompañado de procesos de concienciación sobre la importancia de la formalización sobre la tenencia de la tierra y sus implicaciones. Se impulsará, además, desde esta alternativa, la creación de proyectos productivos y la vinculación de los mismos a procesos de comercialización para garantizar su sostenibilidad y la generación de ingresos en el marco de la autonomía económica. Para ello, también se propone realizar procesos de seguimiento a estos proyectos con el fin de mejorar sus probabilidades de éxito.

Acciones

6.1 Acompañar en el involucramiento en el Pago por Servicios Ambientales a mujeres rurales para que reciban rentas adicionales y promuevan el cuidado de los recursos naturales presentes en la ruralidad de Medellín.

6.2 Promover la legalización y titulación compartida de predios rurales dedicados a cualquier actividad económica, para beneficiar a las mujeres rurales.

6.3 Realizar procesos de capacitación y sensibilización respecto a la importancia de la formalización sobre la tenencia de la tierra y sus implicaciones.





6.4 Realizar procesos formación, capacitación y sensibilización a servidores, servidoras y contratistas encargados de asesorar proyectos productivos en enfoque de género, incorporando criterios de igualdad y equidad de género en las experiencias acompañadas.

6.5 Crear proyectos que potencien las oportunidades de acceso para las mujeres rurales a servicios de crédito, tecnologías y/o capacitación técnica para sus iniciativas productivas.

6.6 Generar proyectos que incrementen las oportunidades de comercialización de los productos derivados de los proyectos productivos de las mujeres rurales en el ámbito local.

6.7 Realizar seguimiento y acompañamiento a proyectos productivos realizados por mujeres.

6.8 Incidir ante el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para priorizar la participación de mujeres rurales y campesinas cabeza de hogar, en el Subsidio de Vivienda de Interés Social Rural.

Responsables y Corresponsables:

35

Secretaría de Medio Ambiente / Secretaría de Desarrollo Económico/ ISVIMED / Secretaría de las Mujeres/ Gerencia de corregimientos / EPM / Área Metropolitana del Valle de Aburrá / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de Comunicaciones / Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

Posibles aliados:

Corantioquia y demás CAR responsables / Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia / Sector inmobiliario

Alternativa 7. Estímulo Madres Comunitarias, FAMI y Sustitutas.

Esta alternativa de solución fue ordenada por el Acuerdo Municipal 76 en el año 2001, el cual estipula un estímulo a los hogares comunitarios (para el cuidado de la primera infancia) que funcionan en viviendas de los estratos socioeconómicos 1 a 4, en el que el municipio de Medellín





asume el 70% para el estrato 1; el 60% para el estrato 2; el 50% para el estrato 3; el 40% para el estrato 4 del valor del consumo de los servicios de energía, acueducto, aguas residuales y teléfono facturado a las viviendas por parte de las Empresas Públicas de Medellín (Art. 2).

Actualmente, este estímulo se define como una “acción afirmativa consistente en un aporte mensual del 10% del SMLMV [salario mínimo legal vigente] como un reconocimiento a su trabajo con la infancia” (Alcaldía de Medellín, 2018, párr. 1). Presupuestalmente, el estímulo estuvo a cargo de la antigua Secretaría de Bienestar Social entre 2001 y 2008. Luego de ese año, el Acuerdo 33 lo modifica estableciendo un cupo de hasta 3.000 hogares comunitarios, una entrega mensual del 10% del SMLMV a cada madre comunitaria para el pago de los servicios públicos y, presupuestalmente, se pone a cargo de la Secretaría de las Mujeres. Por último, el Acuerdo 18 del 2010 amplía el número de cupos hasta 3.700, y deja todo lo demás igual.

Este estímulo en sí mismo, que complementa desde el nivel local una estrategia nacional, tiene efectos positivos en alivianar los costos de operación de los Hogares Comunitarios que prestan el servicio de atención a la primera infancia. Como se sabe, esta atención es lo que más descarga a las mujeres del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado (TDYCNR), además de crear, sostener y reconocer los empleos (no siempre de calidad) en el sector de los cuidados para las madres comunitarias, Familia, Mujer e Infancia (FAMI) y sustitutas. No obstante, vale la pena señalar que la denominación de “madres comunitarias” de esta alternativa de solución puede reforzar los estereotipos de género que vinculan directamente a las mujeres con el trabajo reproductivo y su función de madres al servicio del cuidado. En el ámbito político y debido a la trayectoria histórica del estímulo, a su consagración jurídica a través de acuerdos municipales y a la existencia de beneficiarias explícitamente definidas, resulta bastante probable que cualquier alteración de este estímulo despierte y movilice intereses políticos y sociales a favor o en contra de los posibles cambios.





Acciones

7.1 Cumplir con los Acuerdos Municipales 76/01, 33/08 y 18/10 que regulan la entrega del estímulo a los hogares comunitarios y FAMI para que sean entregados efectivamente.

7.2 Incidir para la actualización y modificación de los Acuerdos que reglamentan los estímulos a Madres Comunitarias, FAMI y sustitutas que permita la revisión del articulado y la inclusión de otras mujeres que ejercen labores de cuidado (hogares de paso).

7.3 Generar procesos de educación flexible, educación técnica, tecnológica y universitaria a mujeres FAMI y sustitutas que les permita acceder a otro tipo de ingresos o a empleos mejor remunerados en el sector de cuidado.

Responsables y Corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Educación / ICBF / SENA.

Alternativa 8. Asesorar en buenas prácticas de equidad de género en el mundo laboral.

Esta alternativa de solución consiste en la creación y capacitación para la consecución de un conjunto de estándares, sellos, ránquines o certificaciones que les permitan a las personas conocer los beneficios de la equidad de género al interior de las entidades públicas y empresas privadas de un país. Para este fin, el gobierno utiliza el Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG, Equipares), que nace en el año 2012 como consecuencia del Decreto 4463/11. Equipares consiste en “un conjunto de prácticas y procedimientos de gestión organizacional cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos y los procesos organizacionales con enfoque de género. Su objetivo central es reducir o eliminar las brechas de género en las empresas” (Equipares, 2016, p. 6,) encargadas de asesorar y construir, implementar, hacer seguimiento y evaluar estas certificaciones. En ese sentido, esta alternativa





exige un grupo de personas altamente cualificadas no solo en temas de género, sino también en economía, empleo, sociología organizacional y teoría de la administración.

Para el caso del sello Equipares se encuentran los siguientes inconvenientes. Por una parte, en el sector formal de la economía, que está sujeto a todas las regulaciones laborales en Colombia, el sello es efectivo debido a que sus dimensiones contemplan los aspectos más importantes de las brechas laborales de género. Pero ninguno de estos beneficios tendría efecto en el sector informal de la economía que se encuentra por fuera de las regulaciones laborales. Es más, podría tener un efecto contraproducente y servir como un desincentivo adicional para que el empleo femenino se mantenga en la informalidad. Por otra parte, dado que todo el proceso necesario para obtener el sello es dispendioso y costoso, solo lo pueden asumir empresas grandes y consolidadas. Así, las pequeñas y medianas empresas que constituyen el mayor porcentaje del tejido empresarial de la ciudad quedan por fuera de esta posibilidad. Por lo tanto, es importante enfatizar en que el objetivo más amplio de esta alternativa consiste en asesorar en buenas prácticas de equidad de género en el mundo laboral, para que todo tipo de empresas puedan participar.

Acciones

8.1 Crear estrategias de asesoría y acompañamiento a empresas (especialmente pequeñas y medianas) en buenas prácticas para la conciliación del trabajo y la vida familiar de sus empleadas/os. Priorizando sectores altamente feminizados en la ciudad (Comercio, hoteles y restaurantes; Servicios comunales, sociales y personales).

8.2 Crear estrategias de asesoría y acompañamiento en buenas prácticas de género a empresas en el sector privado (especialmente las del sector TIC) para la conciliación del trabajo y la vida familiar de sus empleadas/os. Priorizando sectores altamente masculinizados.





8.3 Realizar procesos de asesoría y acompañamiento a las mujeres urbanas y rurales sobre Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), riesgos laborales, vinculación a cajas de compensación familiar y sistemas de protección social.

8.4 Crear campañas de divulgación y asesoría a las personas empleadoras, en la utilización del Decreto 2733/12 que desarrolla el Artículo 23 de la Ley 1257/08 (mujeres víctimas de VBG) y el Artículo 11 de la ley 1429/10 (Mujeres mayores de 40 años).

8.5 Promover iniciativas de sacrificio fiscal (incentivos tributarios) para incentivar al sector privado a implementar buenas prácticas de género (ejemplo: disminución a la base gravable de industria y comercio).

8.6 Promover la contratación de proveedores (metodología de desarrollo de proveedores) del municipio de Medellín, que cuenten con Buenas Prácticas de Género.

Responsables y Corresponsables:

39

Secretaría de Desarrollo Económico/ Secretaría de Juventud / Secretaría de Suministros y Servicios / Secretaría de las Mujeres / Ministerio del Trabajo/ Colpensiones / Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

Posibles aliados:

Todas las empresas, con énfasis en sectores altamente feminizados / Empresas del sector público y privado / Asociaciones de venteras/os informales, rurales y domésticos / Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar / Centrales sindicales y patronales.

Alternativa 9. Utilizar créditos blandos para el financiamiento de necesidades de inversión o consumo de las mujeres.

Las mujeres en América Latina enfrentan complejas barreras para acceder al mercado laboral y participar en la economía formal. Esto se debe en general a las “escasas políticas y programas de





apoyo y estímulo a la actividad emprendedora, exceso de normativas y procedimientos, falta de acceso al crédito” (Heller, 2010, p. 12), entre otros asuntos. Según información de un estudio llevado a cabo por la División de Asuntos de Género de la CEPAL, a cargo de Lidia Heller (2010) con datos suministrados por la Fundación Women's World Banking -BBW- en Colombia, la mayoría de las mujeres que solicitan créditos para microempresa se encuentran en los estratos socioeconómicos más bajos y se encuentran en una situación de vulnerabilidad, cuentan con pocas garantías para el acceso a crédito y no llevan registros contables de sus negocios. Por lo general, financian sus negocios con créditos de prestamistas, prefieren los créditos rápidos, oportunos y a corto plazo, eligen manejar montos de crédito que no les exija codeudor y generalmente parte del crédito lo destinan para cubrir gastos o inversiones que no tienen relación directa con la microempresa.

El crecimiento de la participación de la mujer en el sistema crediticio colombiano aumenta y mejora año a año, sin embargo, siguen existiendo retos y brechas que superar. Actualmente, las mujeres tienen una mayor participación de crédito que los hombres con un 53,3%; de este porcentaje, la mayoría se concentra en montos menores, mientras que, a medida que aumenta el monto, la participación de la mujer disminuye, “esto se evidencia en que las mujeres tienen un 59.9% de participación en los créditos menores a 500.000 pesos pero sólo el 40.0% en los créditos superiores a 50 millones” (DataCrédito Experian, 2019).

Con el fin de conservar esta tendencia de crecimiento positivo y disminuir la participación de la mujer en el crédito informal, se busca desde esta alternativa de solución, abrir créditos blandos para el financiamiento de necesidades de inversión o consumo de las mujeres a través de acciones como: la apertura de líneas de créditos blandos; la inclusión del enfoque de género en las estrategias municipales que contribuyen a la superación del microcrédito informal; la realización de campañas que promuevan la bancarización de las mujeres y la promoción del acceso a microcréditos en la banca formal. Esto, teniendo como principal población objetivo, a mujeres sisbenizadas de bajos ingresos y las mujeres rurales y campesinas.





Acciones

9.1 Abrir una línea de créditos blandos especiales para mujeres sisbenizadas de bajos ingresos, con énfasis en mujeres rurales y campesinas.

9.2 Incluir el enfoque de género en las estrategias municipales que contribuyen a la superación del microcrédito informal, con énfasis en mujeres rurales y campesinas.

9.3 Realizar campañas que promuevan la bancarización de las mujeres de estrato 1, 2 y 3, y la promoción del acceso a microcréditos en la banca formal, haciendo énfasis en las mujeres rurales.

9.4 Articular y gestionar con el Ministerio de Vivienda para priorizar en el Programa de Vivienda Gratuita la entrega a mujeres víctimas de VBG, cabeza de hogar y en situación de desplazamiento en el municipio de Medellín.

Responsables y Corresponsables:

Secretaría de las Mujeres /Secretaría de Desarrollo Económico / Secretaría de Cultura Ciudadana / Secretaría de Comunicaciones / ISVIMED / Ministerio de Comercio, Industria y Turismo / Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Posibles aliados:

Bancos comerciales / ONG mixtas y de mujeres / Sector inmobiliario.

Alternativa 10. Promover reformas legales sin sesgos de género sobre las leyes que regulan mercado del trabajo.

Las condiciones del mercado laboral para mujeres y hombres en Colombia no son homogéneas. Para el trimestre móvil marzo – mayo de 2019 la tasa de desempleo para las mujeres fue de 13,5%, mientras que para los hombres fue de 8,4% (DANE, 2019). La diferencia en la tasa de





desempleo por género ha oscilado entre 4 y 5 puntos porcentuales por largos años en el país. Esta situación, se ha tratado de explicar desde diversos puntos de vista, arguyendo a las diferencias entre hombres y mujeres en términos de productividad y capital humano, además, de la discriminación histórica en contra de la mujer. Sin embargo, no existe evidencia empírica que logre demostrar de manera suficiente cada uno de estos hechos (Arango & Ríos, 2016).

Estas disparidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral han sido explicadas con mayor profundidad desde la maternidad y la edad pensional. Ambos factores estructurales, funcionan como incentivos negativos que generan efectos adversos a la hora de elegir entre hombres y mujeres para un puesto de trabajo. No solo existe una correlación negativa entre la fecundidad y la participación laboral de la mujer (Angrist y Evans, 1998; Tortarolo, 2013), sino que también, se presentan consecuencias indirectas relacionadas a la legislación sobre licencias de maternidad como la “discriminación laboral contra las mujeres en las edades de mayor fertilidad porque para muchas empresas es difícil conseguir y entrenar remplazos de personal de forma temporal, sin incurrir en complicaciones administrativas, riesgos laborales y costos extras” (Lora, 2019, pp. 140-141). Esto, coincide con los datos presentados por el DANE (2019), donde las mujeres jóvenes desocupadas entre los 14 y 28 años corresponden al 48,1% de las desocupadas (DANE, 2019)

Teniendo en cuenta las competencias municipales y la imposibilidad de la administración municipal de generar un cambio directo en la legislación respecto a las licencias de paternidad y maternidad y las edades para pensionarse en el país, se busca desde esta alternativa de solución, promover reformas legales sin sesgos de género sobre las leyes que regulan el mercado del trabajo con la finalidad de disminuir los efectos negativos que impactan la tasa de desempleo de las mujeres en la ciudad, que para el trimestre móvil marzo – mayo de 2019 es 15,8% para las mujeres (una brecha de 4,4% en relación a la de los hombres 11,4%) (DANE, 2019). Concretamente, se busca desde esta alternativa realizar acciones como el uso de mecanismos de compensación (bono pensional) para las mujeres por cada hijo nacido vivo; e incidir ante las respectivas instancias gubernamentales del nivel nacional para promover las licencias de





parentalidad igualitarias entre mujeres y hombres con el fin de disminuir la discriminación en razón de las licencias de maternidad.

Acciones

10.1 Realizar acciones para promover la igualación de las edades de jubilación entre mujeres y hombres, utilizando mecanismos de compensación (bono pensional) para las mujeres por cada hijo nacido vivo.

10.2 Incidir ante las respectivas instancias gubernamentales del nivel nacional para promover las licencias de parentalidad igualitarias entre mujeres y hombres.

Responsables y Corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Desarrollo Económico / Congreso de la República.

Posibles aliados:

Asociaciones patronales (gremios empresariales) / ONG mixtas y de mujeres.

Alternativa 11. Gestión del conocimiento sobre la situación laboral de las mujeres en Medellín.

Las necesidades de los gobiernos en materia de conocimiento son cada vez más apremiantes. Los procesos para la producción, recopilación y análisis de información les brindan a los y las tomadoras de decisiones la capacidad de emprender acciones basadas en evidencia empírica capaz de transformar las realidades sociales y disminuir los efectos negativos de los problemas públicos intervenidos. La generación de información y conocimiento respecto a la situación laboral de las mujeres en la ciudad de Medellín y a variables relacionadas, está a la base de la posibilidad de crear estrategias que disminuyan las horas de trabajo doméstico y del cuidado no remunerado y aumenten la participación, ocupación y calidad laboral de las mujeres en el mercado de trabajo.





Esta alternativa de solución que se presenta como un eje transversal en la dimensión de autonomía económica, posibilitará un proceso continuo de retroalimentación para la cualificación y mejora de las acciones de las demás alternativas. Esto, entendiendo que, por ejemplo, “otro determinante de la duración del desempleo parece estar relacionado con las facilidades de acceso a la información sobre vacantes” (Arango & Ríos, 2016, p. 136). Por ello, se propone a grandes rasgos, consolidar un boletín periódico sobre la situación laboral de las mujeres en Medellín unificando la información producida por cada Secretaría respecto del tema, integrando cifras desagregadas por sexo, edad y comuna; este boletín, deberá ser presentado y difundido por medios de comunicación, haciendo énfasis en las áreas con mayores niveles de exclusión de las mujeres en el trabajo.

Igualmente, se buscará aprovechar los datos producidos por otras dependencias de la Administración y organizaciones de la ciudad, incidiendo sobre la producción de estadísticas con enfoque de género en los sistemas de información para el análisis de mercado laboral asociados al municipio de Medellín; además de la inclusión de una sección específica para el primer empleo en el Boletín del Empleo de la Alcaldía de Medellín; de esta manera los y las recién egresadas podrán conocer de una manera más eficaz los perfiles solicitados, en especial para mujeres jóvenes. Finalmente, se deberá motivar la contratación de los servicios estadísticos del DANE reportados en la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) desagregados para la ciudad de Medellín e incidir y gestionar la medición de la autonomía económica de las mujeres en la Encuesta de Calidad de Vida.

Acciones

11.1 Consolidar y publicar un boletín periódico sobre la situación laboral de las mujeres en Medellín unificando la información producida por cada Secretaría respecto del tema. Debe contener al menos las siguientes cifras desagregadas por sexo, edad y comuna: Uso del Tiempo, Tasa Global de Participación (TGP) Tasa de Ocupación (TO), Tasa de Desempleo (TD), Tasa de Informalidad y datos de cobertura al sistema de protección social colombiano. Para el caso del desempleo juvenil debe incluir análisis sobre los factores asociados y barreras de acceso al primer





empleo, precarización laboral en jóvenes, trabajo infantojuvenil y permanencia de los jóvenes en el sector laboral.

11.2 Presentar y difundir a través de medios de comunicación (impresos, digitales, audiovisuales) la información del boletín apoyado en sistemas georreferenciados donde se identifiquen las áreas geográficas de la ciudad (comunas y barrios) con mayores niveles de exclusión laboral de las mujeres.

11.3 Incidir sobre la producción de estadísticas con enfoque de género, en los sistemas de información, para el análisis de mercado laboral, asociados en el municipio de Medellín.

11.4 Incluir una sección específica para el primer empleo en el Boletín del Empleo de la Alcaldía de Medellín, de esta manera los recién egresados podrán conocer de una manera más eficaz los perfiles solicitados, en especial para Mujeres Jóvenes.

11.5 Motivar la contratación de los servicios estadísticos del DANE reportados en la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo ENUT, desagregados para la ciudad de Medellín.

45

11.6 Incidir y gestionar la medición de la autonomía económica de las mujeres en la Encuesta de Calidad de Vida.

Responsables y Corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Departamento Administrativo de Planeación / Secretaría de Juventud / Secretaría de Desarrollo Económico / DANE / Ministerio del Trabajo.

Posibles aliados:

Medellín Cómo Vamos / Escuela Nacional Sindical.





Dimensión Salud

Objetivo

Avanzar en la garantía del derecho a la salud de manera integral, con énfasis en el ámbito mental, sexual y reproductivo, con enfoque diferencial y de género.

Metas de desarrollo

1. Avanzar en la comprensión de la categoría género como determinante social de la salud, ofreciendo mecanismos para la promoción de la vida saludable, la prevención y atención de las enfermedades no transmisibles, la salud ambiental, la convivencia social y la salud mental.
2. Prevenir y atender las violencias basadas en género.
3. Promover, prevenir y atender la salud y los derechos sexuales y reproductivos.
4. Prevenir, atender y disminuir las tasas de embarazo adolescente e infantil.

46

Indicadores de impacto

Gráfico No. 6. Indicadores Salud

Indicador	Línea base
Porcentaje de la necesidad sentida servicios de salud según sexo. (Medellín cómo vamos).	(68% mujeres - 54% hombres) Año 2017.

Tasa de mortalidad por cáncer de mama por 100.000 mil mujeres (Alcaldía de Medellín, Secretaría de Salud) 19.2 Año 2016





Indicador	Línea base
Número de casos de trastornos neuróticos, secundarios a situaciones estresantes y somatomorfos según sexo (Alcaldía de Medellín, Secretaría de Salud).	(4552 Mujeres - 12508 hombres) Año 2014.
Participación en actividades de prevención últimos 12 meses (Encuesta INVAMER).	Mujeres que participaron en actividades de prevención y promoción de la salud en los últimos 12 meses: 20% Año 2016.
Porcentaje según sexo de la propia percepción del estado de salud. (Medellín cómo vamos).	(55% Mujeres - 76% Hombres) Año 2017.
Porcentaje de mujeres que se realiza la mamografía (ENDS).	60% Año 2015.
Cobertura afiliación SGSSS (Alcaldía de Medellín, 2015).	Mujeres sin cobertura en Medellín 6.26% Año 2015.
Número de casos de trastornos del humor (afectivos) según sexo.	(31913 mujeres - 12314 hombres) Año 2014.
Porcentaje de intento de suicidio según sexo (Alcaldía de Medellín, Secretaría de salud).	(67% Mujeres - 33% hombres) A periodo epidemiológico 6.
Violencia de género por semana epidemiológica (SIVIGILA - Secretaría de Salud Medellín).	(4849 mujeres - 1165 hombres) 2017.
Razón de mortalidad materna (por 100 mil nacidos vivos) (Alcaldía de Medellín, Secretaría de Salud).	24.7 Año 2016.
Tasa de embarazo en niñas de 10 a 14 años (Alcaldía de Medellín, Secretaría de Salud).	Tasa de 3.6 Año 2016.
Tasa de embarazo en adolescentes de 15 a 19 años. (Alcaldía de Medellín, Secretaría de Salud).	Tasa de 66.1 Año 2016.





Indicador	Línea base
-----------	------------

Número de casos de Interrupción Voluntaria del Embarazo (Alcaldía de Medellín, Secretaría de Salud).	1151 casos Año 2016.
--	----------------------

Fuente: Universidad EAFIT (2018)

Alternativa 1. Gestión del riesgo con enfoque de género.

De acuerdo con el Plan Decenal de Salud Pública Nacional 2012-2021, el riesgo se entiende como “la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado, evitable y negativo para la salud del individuo, que puede ser también el empeoramiento de una condición previa o la necesidad de requerir más consumo de bienes y servicios que hubiera podido evitarse” (Resolución 1841 de 2013, p. 51). Por consiguiente, la gestión del riesgo consiste en acciones dirigidas a minimizar la probabilidad de ocurrencia de la enfermedad y a reducir la severidad de las consecuencias de ésta, una vez se ha presentado.

48

En este sentido, la Política de Atención Integral en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social, establece la gestión integral del riesgo en salud, como una estrategia de articulación entre la salud pública, el aseguramiento y la prestación de servicios de salud, con la cual busca anticiparse a las enfermedades y los traumatismos para que no se presenten o si se tienen, detectarlos y tratarlos precozmente para impedir o acortar su evolución y sus consecuencias (2016). Se diferencia de la promoción de la salud en que su objetivo no es solo obtener ganancias en bienestar sino reducir la probabilidad de efectos negativos en el riesgo, la enfermedad y sus consecuencias.

Acciones

1.1 Incorporar el enfoque de género en los programas desarrollados por la administración municipal.





1.2 Adaptar e incorporar en el municipio de Medellín el Protocolo de Atención al Ciudadano - Sector salud del Ministerio de Salud y Protección Social con enfoque diferencial.

En relación con la asistencia técnica a las EAPB y su red prestadora de servicios, se contempla:

1.3 Realizar asistencia técnica en detección temprana y protección específica en las situaciones de salud que más afectan a las mujeres.

1.4 Realizar asistencia técnica para que se priorice en la atención, a mujeres que requieran los servicios de mamografías, eco mamarias y Papanicolau de acuerdo con las necesidades del curso de vida.

1.5 Realizar asistencia técnica para que se priorice en la atención a mujeres, la realización de exámenes especializados cuando se encuentren síntomas determinados y/o relacionados al cáncer.

49

Frente a la prevención primaria:

1.6 Realizar estrategias comunicacionales para promover la salud sexual y la salud reproductiva, además de garantizar la cobertura de anticoncepción para las mujeres y hombres que lo demanden en servicios públicos de la ciudad.

1.7 Promover una educación sexual integral, que visibilice la importancia del placer y el deseo, y no se reduzca a temas de anticoncepción.

1.8 Realizar acciones para prevenir las violencias basadas en género.

1.9 Implementar programas de prevención de problemas psicosociales y trastornos mentales y/o del comportamiento de las mujeres.

1.10 Promover la participación de mujeres en actividades de ocio y garantizar que éstas sean ofrecidas en horarios flexibles.





1.11 Desarrollar acciones para la prevención del primer consumo de sustancias psicoactivas de niñas, adolescentes y jóvenes, a través de estrategias de educación para la salud y del fortalecimiento de habilidades para la vida.

1.12 Implementar, fortalecer y vigilar los programas de asistencia alimentaria y complementación nutricional, con estrategias integrales de educación, salud pública y bienestar.

1.13 Realizar acciones de información, educación y comunicación en prevención de las adicciones, con perspectiva de género.

Como acciones de prevención secundaria se contempla:

1.14 Detectar casos de violencia contra las mujeres.

1.15 Fortalecer acciones de detección temprana y promoción específica en diabetes, hipertensión, cáncer de mama, cérvico-uterino y VPH.

1.16 Implementar acciones para la atención de las adicciones con perspectiva de género.

1.17 Detectar y brindar tratamiento oportuno del VIH/SIDA e infecciones de transmisión sexual.

1.18 Con relación a la prevención terciaria se contempla atender las solicitudes de interrupción voluntaria del embarazo realizadas por mujeres que se encuentran dentro de las tres causales establecidas por la Corte Constitucional sin prejuicios y sin re-victimización, brindarles acompañamiento psicológico y garantizar la entrega de métodos anticonceptivos.

Con el fin de responder a las necesidades específicas de mujeres visibilizadas mediante el enfoque interseccional de la Política Pública para la Igualdad de Género de las Mujeres Urbanas y Rurales del Municipio de Medellín, se proyectan las siguientes acciones:

1.19 Para las mujeres indígenas se busca garantizar traducción para el acceso de los servicios de salud, con enfoque de género, étnico y diferencial.





1.20 Promover la realización de diálogos interculturales dentro del sistema de salud.

Para las mujeres privadas de la libertad:

1.21 Incidir ante el Ministerio de Justicia y del Derecho para que se garanticen sus condiciones de salubridad y sus visitas conyugales en los centros penitenciarios.

1.22 Incidir para que se garanticen los servicios de salud a las mujeres privadas de la libertad y a sus hijos e hijas.

1.23 Realizar acciones de información, educación y comunicación en salud pública, derechos sexuales y derechos reproductivos, y promoción de la salud mental.

Para las mujeres en contexto y/o ejercicio de la prostitución:

1.24 Realizar acciones de información, educación y comunicación sobre salud sexual y reproductiva, prevención de ITS, y prevención de adicciones.

51

1.25 Promover la aplicación de la vacuna contra el Virus de Papiloma Humano, informando de manera previa y completa los posibles efectos adversos.

1.26 Fortalecer e incorporar espacios amigables donde se brinde atención para el mejoramiento de su salud.

1.27 Realizar jornadas de salud en los espacios o sectores donde se ejerce la prostitución en Medellín.

Para las mujeres adultas mayores:

1.28 Brindar servicios de asistencia social, promoción y prevención en el Centro Integrado de Servicios Sociales Para Adultos y Adultas Mayores –AMAUTTA-, y en otros espacios que se creen para tal fin.





1.29 Realizar acciones de prevención y mitigación de la enfermedad priorizando según sus necesidades físicas y mentales.

1.30 Fortalecer su participación en el programa Canas al Aire.

Para las mujeres cuidadoras y las personas dependientes de cuidado:

1.31 Capacitarlas sobre las condiciones de salud y factores de riesgo propio y de las personas dependientes del cuidado para evitar y/o controlar enfermedades osteomusculares, malnutrición, fatiga crónica y mental, aislamiento social, depresión, insomnio, ansiedad e irritabilidad.

1.32 Garantizarles el aseguramiento en salud en los regímenes contributivo o subsidiado, según el cumplimiento de los requisitos de ley.

1.33 Incidir ante el Ministerio de Salud y Protección Social para que se dicten lineamientos sobre su atención de manera prioritaria, en los regímenes contributivo o subsidiado.

1.34 Para las mujeres con discapacidad se busca implementar el programa de Intervenciones Asistidas con Animales (caninos y equinos) para brindar soporte emocional y como estrategia para su inclusión social, además de fomentar las actividades físicas, deportivas, recreativas y culturales.

1.35 Para las mujeres con discapacidad auditiva y visual, garantizar el acceso de los servicios de salud, con enfoque de género y diferencial.

1.36 Para las mujeres gestantes se busca realizar acciones de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad, en procura de un estado de completo bienestar físico, mental y social.

Para las mujeres en situación de calle:





1.37 Realizar acciones de información, educación y comunicación en salud sexual y reproductiva con énfasis en la anticoncepción, especialmente la de emergencia, y en prevención del VIH/SIDA e infecciones de transmisión sexual.

1.38 Realizar jornadas de salud en los lugares frecuentados por ellas.

Para las mujeres migrantes:

1.39 Realizar acciones de información, educación y comunicación en el derecho a la Interrupción Voluntaria del Embarazo.

1.40 Establecer estrategias para garantizar su derecho a la identidad.

1.41 Para las mujeres rurales y campesinas realizar jornadas de salud en los Corregimientos o facilitar medios de transporte para que puedan acceder a los servicios de salud.

1.42 Para las mujeres víctimas de violencia sexual brindar atención psicosocial en unidades hospitalarias y centros de salud.

Responsables y corresponsables:

Ministerio de Salud y Protección Social / Secretaría de Salud / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Educación / Secretaría de Juventud / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de Cultura Ciudadana / Secretaría de Seguridad y Convivencia / Metrosalud / Hospital General / Inder Medellín / EPM / INPEC / EAPB y su red prestadora de servicios / Secretaría de Medio Ambiente / Organismos de Seguridad y Justicia / ICBF / Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia / Registraduría Nacional del Estado Civil / Parque de la Vida.

Posibles aliados:

Organizaciones privadas que trabajan el tema / ARL / Juntas de Acueductos Veredales.





Alternativa 2. Servicios de salud sensibles al género.

Ubicado en el barrio Sevilla de la Comuna 4, Aranjuez, el Centro Integral de Servicios Ambulatorios para la Mujer y la Familia (CISAMF) es la alternativa de solución (piloto) de la Administración municipal (en cabeza de la Secretaría de Salud) para responder a las necesidades sanitarias específicas de las mujeres. En este sentido, aunque los servicios de salud sensibles al género son más que *women only services* o servicios exclusivos para las mujeres, el CISAMF tiene el potencial de contribuir al reconocimiento de los condicionantes de sexo y género sobre la salud y, por tanto, de intervenir con criterios de equidad esta dimensión de la vida humana, tal como se observa en las líneas sobre las que pretende actuar: 1. Detección, prevención y atención de las violencias contra las mujeres; 2. Salud sexual y reproductiva; 3. Salud mental; 4. Programas desarrollados por la Administración municipal con enfoque de género y 5. Investigación.

Acciones

2.1 Incidir para que el Centro Integral De Servicios Ambulatorios Para La Mujer Y La Familia (CISAMF) tenga un nivel de responsabilidad y de complejidad de la atención en salud II o superior.

54

2.2 Capacitar en enfoque de género al personal de atención del Centro Integral de Servicios Ambulatorios para la Mujer y la Familia (CISAMF).

2.3 Brindar atención en relación con la salud sexual y reproductiva, específicamente el derecho a la IVE, las enfermedades asociadas con la salud mental, y las violencias basadas en género.

2.4 Realizar investigaciones en temas de salud mental y violencias basadas en género.

2.5 Realizar procesos de promoción de la salud donde las mujeres logren el empoderamiento de su cuerpo y tomen decisiones sobre lo que es mejor para sí mismas y sus prácticas de autocuidado.





Responsables y corresponsables:

Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia / Secretaría de Salud / Secretaría de las Mujeres / Metrosalud / Hospital General / EAPB y su red prestadora de servicios.

Alternativa 3. Línea de investigación en temas de salud y género.

A través de esta alternativa se pretende mejorar el conocimiento para la toma informada de decisiones con perspectiva de género en materia de salud. La necesidad de abrir una línea de investigación se basa en el hecho de que son aún incipientes los datos frente a: 1) las brechas de género en materia de acceso (no solo cobertura) y calidad de los servicios de salud; 2) la forma en que los estereotipos de género y las relaciones establecidas entre hombres y mujeres impactan la salud de las personas; 3) la forma en que las diferencias biológicas y su asociación con las producidas por las normas de género generan sintomatologías diferentes y respuestas diferentes a una misma enfermedad y tratamiento. Se trata pues de la obtención de nuevos conocimientos científicos, pero, sobre todo, de construir nuevos discursos (basados en evidencia) y prácticas en relación con la salud, especialmente con la salud de las mujeres, históricamente vedadas de la palabra y de la producción de conocimiento científico.

Acciones

3.1 Realizar un rastreo de las organizaciones de la sociedad civil que se dedican a la gestión del conocimiento en temas de salud.

3.2 Promover la incorporación de la perspectiva de género al ámbito de la investigación biomédica y social relacionada con la salud.





3.3 Elaborar y difundir diagnósticos periódicos sobre las expectativas de las mujeres y hombres, con relación a sus necesidades y la atención que requieren de los servicios de salud integral.

3.4 Incluir la perspectiva de género en el boletín epidemiológico y presentar los datos desagregados por sexo.

3.5 Realizar investigaciones que detecten buenas prácticas en el servicio de salud, que incluyan la perspectiva de género, y difundirlas para que sean replicadas.

3.6 Realizar investigaciones que detecten malas prácticas en el servicio de salud, con el fin de construir un plan de mejoramiento.

Realizar y difundir investigaciones sobre:

3.7 Las prioridades en salud de las mujeres.

3.8 Las barreras de acceso al momento de solicitar una interrupción voluntaria del embarazo.

3.9 Los riesgos sociales y epidemiológicos de las mujeres LBT.

3.10 El impacto de la atención recibida por parte del personal sanitario frente al acceso (no cobertura) y atención de las mujeres en situación de prostitución y LBT.

3.11 Las posibles vulneraciones a los derechos sexuales y derechos reproductivos que tengan lugar en las IPS confesionales.

3.12 Las brechas de género en materia de acceso (no sólo cobertura) y calidad de los servicios de salud.

3.13 Cómo los estereotipos de género y las relaciones establecidas entre hombres y mujeres impactan la salud de las personas.





3.14 Cómo los productos asociados al cuidado de las mujeres (medicamentos, productos estéticos e higiénicos) contribuyen a los estereotipos de género, con el fin de desestimular las campañas publicitarias que se hagan sobre los mismos.

3.15 Cómo las diferencias biológicas y su asociación con las producidas por los estereotipos de género generan sintomatologías diferentes y respuestas diferentes a una misma enfermedad y tratamiento.

3.16 Tendencias a la medicalización identificando las variables sociodemográficas relevantes.

3.17 Análisis situacional y documental en salud de las mujeres de Medellín, con la identificación de puntos críticos, tensiones más relevantes para el abordaje integral e integrado en Diabetes Mellitus tipo 2, hipertensión arterial, cáncer de cérvix y mama y ACV.

3.18 Las necesidades de higiene, instalaciones sanitarias y necesidades alimentarias de mujeres en centros carcelarios.

57

3.19 La implementación sobre mujeres del Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas (PAPSIVI) y su Protocolo de Atención Integral en Salud con Enfoque Psicosocial a Víctimas del conflicto armado en la ciudad.

3.20 Seguimiento y monitoreo de la atención en salud a las víctimas de Minas Antipersonal - MAP, Municiones sin explotar - MUSE, Artefactos Explosivos Improvisados - AEI y Restos Explosivos de Guerra – REG.

3.21 La situación de la violencia obstétrica en Medellín.

Responsables y corresponsables:





Secretaría de Salud / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Juventud / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Universidades públicas y privadas / Secretaría de Cultura Ciudadana / Secretaría de Seguridad y Convivencia / INPEC / Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia / Secretaría de Gobierno de Antioquia / EAPB y su red prestadora de servicios.

Posibles aliados:

Universidades públicas y privadas.

Alternativa 4. Sensibilización y capacitación en salud con enfoque de género.

Dentro de esta alternativa de solución se aglomeraron tres alternativas de solución que se habían considerado inicialmente: Sensibilización y capacitación a servidores públicos y contratistas con incidencia en el diseño, implementación y evaluación de planes, programas y proyectos de salud, Sensibilización y capacitación a personal de los centros de salud y a personal sanitario en formación, y Sensibilización y capacitación a la ciudadanía en general.

58

Teniendo en cuenta los ajustes sugeridos por las funcionarias de la Secretaría de las Mujeres, se consolida en una sola alternativa de solución las acciones propuestas para tres poblaciones objetivo:

-A servidores públicos y contratistas con incidencia en el diseño, implementación y evaluación de planes, programas y proyectos de salud:

Esta es una de las estrategias de transversalización del enfoque de género por excelencia. De hecho, la Organización Mundial de la Salud define al *gender mainstreaming* como “el proceso de crear conocimiento y conciencia de –y responsabilidad por– el género entre todos los profesionales de la salud” (WHO, 2010, p. 15). Se busca incluir el enfoque de género desde la planeación misma de los programas y proyectos de salud, para que esté presente durante las fases de implementación y evaluación de estos. Una sugerencia que surgió en el encuentro con





dependencias de la Alcaldía municipal (18 de mayo de 2018) es que esta sensibilización y capacitación se dirija enfáticamente a líderes de programas y de proyectos, y a funcionarios de carrera en general, más que a secretaria/os o subsecretaria/os de despacho, para asegurar la creación de capacidad instalada.

-A personal de los centros de salud y a personal sanitario en formación:

Las acciones dirigidas a esta población objetivo son unas de las más apoyadas por los estudios que se han realizado sobre la inclusión del enfoque de género en la salud (USAID, 2013). Su objetivo es visibilizar la existencia de diferencias no solo biológicas, sino también socioculturales entre hombres y mujeres, y la afectación que las mismas tienen en la salud y en los perfiles epidemiológicos de las personas, haciendo énfasis en el hecho de que históricamente se ha homologado la salud de los hombres a la salud humana. Asimismo, busca generar claridad frente a lo que es la equidad de género y frente a las desigualdades que hombres y mujeres experimentan en el acceso a la salud, debido a condicionantes socioeconómicos y culturales.

59

En su faceta más “directa”, se dirige a las personas que ya trabajan en los centros de atención en salud (no solo al personal sanitario). En su faceta más “profunda”, se dirige a quienes se forman en las universidades para ejercer en el área de la salud (mediante la revisión de los currículos y la construcción de currículos sensibles al género). La extensión de la formación a todo el personal encargado de la recepción y atención en los centros de salud se considera necesaria, con el fin de generar un entorno sensible de entrada para quienes llegan a estos centros buscando atención relacionada con las Violencias Basadas en Género (VBG).

-A la ciudadanía en general:

A través de esta población objetivo se pretende promover intervenciones que apunten al fortalecimiento de herramientas y mecanismos comunitarios que ayuden a dar una primera respuesta efectiva a las necesidades locales de las personas, y que adicionalmente faciliten el acceso a niveles más especializados a través del conocimiento de sus derechos y deberes y de





las rutas de atención y exigibilidad. Este abordaje presenta ventajas como la sostenibilidad, el acceso a la atención de personas con problemáticas leves y moderadas (que son la mayoría), así como la reducción de costos dada por la identificación y manejo temprano de casos, lo que disminuye a futuro la complicación de las afecciones y la probabilidad de que sea necesario recurrir a intervenciones más especializadas y, por ende, más riesgosas y costosas.

Se busca crear capacidad instalada en las comunidades a través de la identificación y formación de personas clave (líderes y lideresas o personas con reconocimiento en la comunidad), en materia de: 1) Salud sexual y reproductiva, y salud mental. 2) Conocimiento y uso de rutas de atención en salud (énfasis en VBG, interrupción voluntaria del embarazo (IVE) y ruta materno - perinatal). 3) Mecanismos de protección ciudadana y 4) Manejo de información sensible y confidencialidad.

Acciones

Sensibilización y capacitación a servidoras y servidores públicos y contratistas con incidencia en el diseño, implementación y evaluación de planes, programas y proyectos de salud en:

60

4.1 Enfoque de género.

4.2 El acceso a la salud mental priorizando los eventos establecidos en el CONPES 161.

4.3 La incorporación de indicadores con enfoque de género, diferencial e interseccional en los diferentes programas y proyectos que tiene la Alcaldía.

4.4 La importancia de la atención de la interrupción voluntaria del embarazo y su des-estigmatización.

4.5 La institucionalización de herramientas de análisis de género en la generación de datos estadísticos e investigaciones de salud.





4.6 Promover que todos los programas de fomento deportivo se diseñen con perspectiva de género.

4.7 Asesorar y asistir técnicamente al personal de atención psicosocial, salud, educación, protección y justicia en la sentencia C-355 del 2006 (IVE) y en la incorporación del manual de prevención de aborto inseguro ajustado al protocolo emitido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

4.8 Asesorar y asistir técnicamente al personal de atención psicosocial, salud, educación, protección y justicia en la Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”

4.9 Capacitar a los equipos directivos y profesionales de los centros penitenciarios a fin de mejorar la situación social de las mujeres privadas de libertad.

Sensibilización y capacitación al personal de los centros de salud y al personal sanitario en formación en:

4.10 Enfoque de género.

4.11 Atención adecuada que deben recibir las mujeres en contexto de prostitución y mujeres LBT.

4.12 Adecuado acceso de las mujeres a la salud mental, especialmente frente a los eventos priorizados por el CONPES 161.

4.13 Revisar los currículos de carreras técnicas, tecnológicas y profesionales del área de la salud de las instituciones de educación superior públicas y privadas, observar si tienen enfoque de género y realizar las recomendaciones pertinentes.





4.14 Fortalecer la capacitación de profesionales y personal técnico de los servicios sociales y sanitarios, mediante el intercambio de buenas prácticas para reducir las inequidades en salud por razón de género.

4.15 Actualizar y socializar cartilla o protocolo que incorpore el enfoque de género y enfoque diferencial para ser usado en las inducciones a nuevos integrantes de los centros de atención en salud.

4.16 Asesorar y asistir técnicamente a las EAPB y su red prestadora de servicios, en las prácticas de atención a las maternas según la Resolución 3280 de 2018 en relación con la Ruta Integral de Atención en Salud para la Población Materno Perinatal.

A la ciudadanía en general:

4.17 Identificar y formar a líderes, lideresas y personas con reconocimiento en la comunidad en: 1) Salud sexual y reproductiva, y salud mental. 2) Conocimiento y uso de rutas de atención en salud (énfasis en VBG, interrupción voluntaria del embarazo (IVE) y ruta materno perinatal). 3) Mecanismos de protección ciudadana y 4) Manejo de información sensible y confidencialidad.

4.18 Realizar programas de promoción, sensibilización y concienciación de la salud en el lugar de trabajo en los que se aborden estilos de vida saludable en temas como alimentación, actividad física, y prevención del tabaquismo, etc. bajo la perspectiva de género.

4.19 Diseñar e implementar planes de capacitación en la detección oportuna de cáncer mamario y uterino dirigido a la población general.

4.20 Diseñar e implementar metodologías y acciones con las familias y comunidades para la transformación de prejuicios y estereotipos negativos hacia mujeres más discriminadas, especialmente las NARP (Negras, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueras)





4.21 Implementar estrategias de concienciación y difusión de los derechos de mujeres más vulneradas, a fin de prevenir la discriminación, especialmente la étnica y garantizar el principio de disfrute máximo de sus derechos humanos.

4.22 Generar prácticas pedagógicas para derrumbar mitos y tabúes en los adultos, personas mayores y personas con discapacidad frente a la vivencia de la sexualidad.

Responsables y corresponsables:

Ministerio de Salud y Protección Social / Ministerio de Educación / Departamento Nacional de Planeación / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Salud / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de Educación / Secretaría de Cultura Ciudadana / Secretaría de Juventud / Departamento Administrativo de Planeación / Secretaría General / EAPB y su red prestadora de servicios / INPEC / Inder Medellín / Ministerio de Justicia y del Derecho / Secretaría de Participación Ciudadana / Biblioteca Pública Piloto / Secretaría de Seguridad y Convivencia / Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia.

63

Posibles aliados:

Instituciones de educación superior públicas y privadas / Instituciones educativas privadas / ARL

Alternativa 5. Acciones de comunicación pública dirigidas a reflexionar sobre el impacto de los estereotipos de género en la salud y en el autocuidado.

El objetivo de la alternativa es promover la salud de la población en general, problematizando simultáneamente la existencia de desigualdades y estereotipos de género que inciden en la adopción de comportamientos o prácticas que tienen efectos negativos en la salud. Estas acciones de comunicación pública (a través de medios de comunicación, vallas, folletos o incluso performances o semejantes) permitirían hacer énfasis en el tipo de afecciones que los





estereotipos de género propician, a la vez que contribuirían a la comprensión por parte de la ciudadanía en general de que los estereotipos de género afectan negativamente tanto a las mujeres como a los hombres y que, por tanto, la equidad de género es un objetivo provechoso para toda la sociedad.

Acciones

Realizar acciones de comunicación pública con enfoque diferencial e interseccional (a través de medios de comunicación, vallas, folletos, performance o semejantes) dirigidas a:

- 5.1 Reflexionar sobre el impacto de los estereotipos de género en la salud y autocuidado.
- 5.2 Reflexionar sobre el impacto del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en la salud y autocuidado.
- 5.3 Evidenciar los estereotipos que excluyen a los hombres de las responsabilidades durante la gestación y la crianza de los y las hijas.
- 5.4 Promover masculinidades corresponsables con el cuidado del hogar y la crianza de hijos e hijas.
- 5.5 Generar una cultura de autocuidado como un derecho humano dirigida a niñas, adolescentes y jóvenes.
- 5.6 La prevención, detección y tratamiento oportuno del VIH/SIDA e infecciones de transmisión sexual para mujeres y hombres.
- 5.7 Evidenciar las cirugías estéticas como resultado de los estereotipos de género existentes en la cultura.
- 5.8 Prevenir el embarazo subsecuente en adolescentes y jóvenes.





5.9 Fomentar la cultura del cuidado para la detección temprana del cáncer de mama y de cuello uterino.

5.10 Fomentar la cultura del cuidado para la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles.

5.11 Promover la elección de proyectos de vida no centrados exclusivamente en la maternidad y la paternidad.

5.12 Fomentar estilos de vida saludable.

5.13 Visibilizar la violencia obstétrica.

5.14 Visibilizar el derecho a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE).

5.15 Promover la importancia de la lactancia materna.

5.16 Contra la discriminación a mujeres LBT.

Responsables y corresponsables:

Ministerio de Salud y Protección Social / Secretaría de Salud / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Cultura Ciudadana / Secretaría de Educación / Secretaría de Comunicaciones / EAPB y su red prestadora de servicios / Teleantioquia / Telemedellín / Medios alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos / SENA / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH.

Posibles aliados:

Medios alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos

Alternativa 6. Asesoría para adolescentes y jóvenes en derechos sexuales y reproductivos.





Servicios de Salud Amigables para Adolescentes y Jóvenes (SSAAJ) es la estrategia que se utiliza desde 2017 para la atención en salud de los y las adolescentes del municipio de Medellín, en consonancia con el modelo SSAAJ promovido desde el Ministerio de Salud y Protección Social. A través de estos servicios se busca la promoción de los derechos sexuales y reproductivos, la prevención del embarazo, las conductas sexuales de riesgo y la prevención del consumo de sustancias psicoactivas en esta población. La atención que se recibe a través de estos servicios es prestada por profesionales que abordan “a los adolescentes y jóvenes mediante asesorías individuales, cine foros, grupos psicoeducativos y actividades colectivas de información” (Metrosalud, 2017), en 16 puntos fijos ubicados en algunas de las Unidades Hospitalarias y Centros de Salud del municipio, y en 32 puntos itinerantes que visitan instituciones educativas y sedes comunales de los diferentes barrios de la ciudad.

Acciones

6.1 Realizar asesorías individuales y actividades pedagógicas colectivas dirigidas a adolescentes y jóvenes en la promoción de los derechos sexuales y derechos reproductivos, prevención del embarazo, conductas sexuales de riesgo y prevención del consumo de sustancias psicoactivas, para la promoción de una sexualidad plena, responsable, placentera y segura; en los centros de salud, instituciones educativas, centros culturales y sedes comunales.

6.2 Asesorar a adolescentes y jóvenes sobre el embarazo subsecuente.

6.3 Realizar acciones de acompañamiento en el ámbito familiar, comunitario y educativo a padres y madres de adolescentes y jóvenes sobre el embarazo subsecuente.

6.4 Implementar programas de promoción, prevención y atención de índole psicosocial, médica y jurídica en el campo de la salud sexual y reproductiva para niñas, adolescentes y jóvenes.

6.5 Implementar Servicios Amigables para Adolescentes y Jóvenes –SSAAJ- con programas de promoción y prevención para adolescentes, jóvenes y sus familias.





Responsables y corresponsables:

Secretaría de Salud / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Juventud / Secretaría de Educación / Secretaría de Cultura Ciudadana / EAPB y su red prestadora de servicio.

Alternativa 7. Inter-Pares o formación y sensibilización a jóvenes líderes multiplicadores.

La estrategia tiene el objetivo de formar, en materia de derechos y salud sexual y reproductiva con enfoque de género, a adolescentes voluntarios (hombres y mujeres) de los barrios que conforman las comunas en las que más incidencia tiene el embarazo adolescente. El objetivo es, además, que estos adolescentes conozcan las rutas de atención (énfasis en IVE, VBG y gestantes) y la oferta institucional existente dirigida a la población de su edad, y multipliquen sus conocimientos en la comunidad a la que pertenecen.

67

Esta es una de las alternativas presentada en el CONPES 147 que da los lineamientos para el desarrollo de estrategias para la prevención del embarazo en la adolescencia, y para la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años. Su valor se encuentra en el hecho de que privilegia la participación de los y las jóvenes en la solución en lugar de verlos como el problema y en que equilibra –atribuyendo también responsabilidades a los hombres– la carga que generalmente se ha atribuido a las mujeres en materia de prevención del embarazo adolescente. Asimismo, fomenta la promoción de los factores protectores (ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, equidad de género, toma de decisiones autónomas, sanas relaciones interpersonales) en lugar de poner el énfasis en el riesgo y tiene más posibilidad de ser acogido por los y las jóvenes, quienes prefieren hablar de estos temas con sus pares mientras que “es poco habitual que se acerquen a organizaciones o instituciones buscando aclarar este tipo de dudas” (Gloria Stella Penagos, entrevista, 2016).





Acciones

7.1 Formar en materia de derechos y salud sexual y reproductiva, haciendo énfasis en las rutas de atención (ruta para la atención del embarazo adolescente, ruta para la atención de VBG, ruta para la atención del IVE, ruta de atención materno perinatal, protocolo de atención para adolescente embarazada, y ruta de ITS y VIH) a adolescentes y jóvenes voluntarios (mujeres y hombres) de las comunas en que más incidencia tiene el embarazo adolescente.

7.2 Acompañar, fortalecer y evaluar los procesos de multiplicación en la promoción de los derechos y salud sexual y reproductiva desarrollados por adolescentes y jóvenes voluntarios (mujeres y hombres) en las comunas que más incidencia tiene el embarazo adolescente.

7.3 Capacitar continuamente y formar a jóvenes líderes y lideresas de salud comunitaria para la promoción de estilos de vida saludables y prevención de factores de riesgo, con enfoque de género.

Responsables y corresponsables:

68

Secretaría de Salud / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Juventud / Secretaría de Educación / EAPB y su red prestadora de servicios.

Alternativa 8. Divulgación permanente de las rutas de atención y de los derechos sexuales y reproductivos y seguimiento a su funcionamiento.

Esta es una alternativa que surge de las propuestas de quienes participaron en los encuentros territoriales con la ciudadanía, y también de los aportes de las funcionarias que participaron en la dimensión Salud en el encuentro con dependencias de la municipalidad. En los primeros, se





señaló el vacío de información que aún tiene la población frente a sus derechos y frente a las rutas que existen para la atención en caso de que estos sean vulnerados, y se hizo énfasis en la necesidad de que las campañas de divulgación sean permanentes. En el segundo, es decir, en el encuentro con dependencias, se hizo un llamado a que se acompañe a la Secretaría de Salud en la divulgación de la información relacionada con estos derechos, pues muchas veces las rutas de atención fallan desde el lado de la demanda precisamente por el desconocimiento de las personas frente a su existencia o frente a la forma adecuada de activarlas.

Acciones

8.1 Divulgar rutas de atención para la garantía de los derechos sexuales y reproductivos (ruta para la atención del embarazo adolescente, ruta para la atención de VBG, ruta para la atención del IVE, ruta de atención materno perinatal, protocolo de atención para adolescente embarazada, y ruta de ITS y VIH).

8.2 Promocionar, divulgar y sensibilizar el derecho a la salud reproductiva a usuarias de los servicios de salud para la prevención de la violencia obstétrica en niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres.

8.3 Activar rutas de atención psicológica y psicosocial a las mujeres víctimas de violencias basadas en género por parte de los Centros de Equidad de Género.

Responsables y corresponsables:

Ministerio de Salud y Protección Social / Secretaría de Salud / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Educación / SENA / EAPB y su red prestadora de servicio.





Dimensión Educación

Objetivo

Garantizar el derecho a la educación igualitaria que promueva la educación no sexista para la transformación de estereotipos y desigualdades de género en la educación y la cultura.

Metas de desarrollo

1. Transformar los contenidos y prácticas sexistas y discriminatorias como el acoso sexual que reproducen estereotipos de género en la educación y la cultura, y que conllevan violencias basadas de género.
2. Eliminar la brecha de género en materia de acceso, cobertura y permanencia en la educación, especialmente para las mujeres rurales con énfasis en la educación superior.
3. Incrementar el acceso a las becas y programas de posgrado con criterios de género.

70

Indicadores de impacto

Gráfico No. 7. Indicadores Educación

Indicador	Línea base
Tasa de alfabetización (UNESCO).	Mujeres: 94.42% (2015) Hombres: 94.06% (2015).





Indicador	Línea base
Logro académico mujeres/hombres (Saber 3°, 5° y 11° y resultados del PISA) (PISA, 2015).	Lenguaje Mujeres nivel satisfactorio y avanzado, Saber 5°.: 52% (2016) Lenguaje Hombres nivel satisfactorio y avanzado, Saber 5°.: 43% (2016). Lenguaje Mujeres nivel satisfactorio y avanzado, Saber 9°.: 58% (2016) Lenguaje Hombres nivel satisfactorio y avanzado, Saber 9°.: 50% (2016). Matemáticas Mujeres nivel satisfactorio y avanzado, Saber 5°.: 31% (2016) Matemáticas Hombres nivel satisfactorio y avanzado, Saber 5°.: 33% (2016). Matemáticas Mujeres nivel satisfactorio y avanzado, Saber 9°.: 28% (2016) Matemáticas Hombres nivel satisfactorio y avanzado, Saber 9°.: 36% (2016). Ciencias naturales Mujeres nivel satisfactorio y avanzado, Saber 5°.: 37% (2016) Ciencias naturales Hombres nivel satisfactorio y avanzado, Saber 5°.: 34% (2016). Ciencias naturales Mujeres nivel satisfactorio y avanzado, Saber 9°.: 30% (2016) Ciencias naturales Hombres nivel satisfactorio y avanzado, Saber 9°.: 35% (2016). Mujeres matriculadas en Medellín en matemáticas y ciencias: 3067 (2016) Hombres matriculados en Medellín en matemáticas y ciencias: 4058 (2016). Mujeres matriculadas en Medellín en ingenierías: 35809 (2016) Hombres matriculados en Medellín en ingenierías: 65049 (2016).
Nivel de formación en temas de igualdad de género (INVAMER).	Mujeres: 23% de las mujeres de Medellín (2016).





Indicador	Línea base
Último nivel de estudio aprobado en educación superior por comunas y corregimientos (Nivel Universitario) (Encuesta de Calidad de Vida expandida, Medellín).	Comuna 1 (mujeres 1.184 - hombres 629). Comuna 2 (mujeres 1.198 - hombres 931). Comuna 3 (mujeres 1.836 - hombres 1.618). Comuna 4 (mujeres 3.156 - hombres 3.031). Comuna 5 (mujeres 4.411 - hombres 4.622). Comuna 6 (mujeres 2.443 - hombres 1.652). Comuna 7 (mujeres 5.189 - hombres 4.312). Comuna 8 (mujeres 447 - hombres 556). Comuna 9 (mujeres 5.591 - hombres 5.578). Comuna 10 (mujeres 6.590 - hombres 6.608). Comuna 11 (mujeres 18.708 - hombres 17.028). Comuna 12 (mujeres 8.798 - hombres 8.452). Comuna 13 (mujeres 2.040 - hombres 2.829). Comuna 14 (mujeres 21.118 - hombres 19.968). Comuna 15 (mujeres 3.749 - hombres 3.281). Comuna 16 (mujeres 15.688 - hombres 13.351). Corregimiento 50 (mujeres 263 - hombres 0). Corregimiento 60 (mujeres 1.114 - hombres 778). Corregimiento 70 (mujeres 559 - hombres 447). Corregimiento 80 (mujeres 1.761 - hombres 2.019). Corregimiento 90 (mujeres 67 - hombres 171). Total: (mujeres 105.921 - hombres 97.862).

Porcentaje de mujeres matriculadas por nivel educativo según sexo (Ministerio de Educación Nacional, 2017).	Mujeres matriculadas en Medellín en Maestría: 46% (2017). Hombres matriculados en Medellín en Maestría: 54% (2017). Mujeres matriculadas en Medellín en Doctorado: 38% (2017). Hombres matriculados en Medellín en Doctorado: 62% (2017). Mujeres matriculadas en Medellín en matemáticas y ciencias: 3067 (2016) Hombres matriculados en Medellín en matemáticas y ciencias: 4058 (2016). Mujeres matriculadas en Medellín en ingenierías: 35809 (2016) Hombres matriculados en Medellín en ingenierías: 65049 (2016).
---	---

Fuente: Universidad EAFIT (2018)





Alternativa 1. Acciones afirmativas para promover la inclusión y permanencia de las mujeres al sistema educativo, especialmente en superior en áreas de CTIM (Ciencias, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas) a mujeres en extraedad, rurales, afrodescendientes, indígenas, en ejercicio de prostitución y otras.

Desde la Administración pública local, las acciones afirmativas son medidas de carácter especial y temporal “orientadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres a corto plazo” (ONU Mujeres, 2019). Bajo un programa que ha tenido una trayectoria duradera desde las diferentes administraciones, y con el nombre de “La Escuela encuentra a la mujer adulta”, la Secretaría de las Mujeres promueve la permanencia de mujeres adultas y en extraedad en el sistema educativo brindándoles apoyos en transporte, alimentación y cuidado de sus hijos e hijas. El proyecto ha incluido paulatinamente a mujeres entre los 18 y los 65 años de edad de las comunas 1, 6, 8, 10, 13, 60 y 70 de Medellín, y se ha financiado con recursos ordinarios y de Presupuesto Participativo. Además, el programa presta asesoría jurídica y psicológica y ofrece formación en género, educación sexual y sexualidad, prevención de violencias sexuales e intrafamiliares.

73

Por otro lado, aunque en Medellín la paridad de género en el acceso al sistema educativo se ha llevado a casi todos los niveles (prescolar, primaria, secundaria y media), en la educación superior y, más precisamente a nivel de maestrías y doctorados, se presentan brechas de género. Si bien las bajas tasas de matrícula en estos niveles son generalizadas entre mujeres y hombres, ellas se matriculan menos que los hombres en este nivel. Datos del Ministerio de Educación Nacional en 2017, estimaban que, en el municipio de Medellín, la matrícula de las mujeres en maestrías era del 46% y en doctorados del 38%. Y de manera puntual, en carreras CTIM (pregrado) y según datos de Sapiencia, en 2016, apenas el 34% de las matrículas fueron realizadas por mujeres.

De acuerdo con cifras de la Encuesta de Calidad de Vida 2015, versión expandida, si bien las tasas de matrícula en educación superior (universitaria, técnica y tecnológica) no presentan brechas significativas entre mujeres y hombres en el municipio de Medellín, aún existen casos





puntualizados de brechas en la matrícula en educación superior universitaria en las comunas 5 (Castilla), 8 (Villahermosa) y 13 (San Javier) y en los corregimientos 80 (San Antonio de Prado) y 90 (Santa Elena). En último nivel de estudio aprobado en tecnologías, se observa una brecha de género en más comunas y corregimientos como en la comuna 3 (Manrique), 4 (Aranjuez), 5 (Castilla), 7 (Robledo), 15 (Guayabal), 50 (Palmitas) y 60 (San Cristóbal).

Con este panorama, las acciones afirmativas como la oferta de cupos o becas para maestrías y doctorados, con criterios de género, son herramientas esenciales para contribuir a cerrar las brechas que existen en materia de matrícula en educación superior y posgradual. Para dicho fin, se tienen previstas una serie de acciones dirigidas a la incidencia tanto con la Comisión Especial de Igualdad de Género del Concejo de Medellín, como con la institucionalidad de género nacional, para que se logre modificar la normativa que reglamenta el acceso a los diferentes fondos de becas y estímulos municipales para la educación superior, de manera tal que se favorezca a las mujeres. De igual forma, estas acciones de incidencia también van encaminadas para que los hombres que aspiren adelantar su educación superior en áreas del cuidado y de la salud (áreas altamente feminizadas), tengan mayores puntajes.

Finalmente, es importante mencionar que, por ejemplo, en México y en otras partes del mundo, esta alternativa se ha perfilado como una de las más importantes para hacer frente a la desigualdad de género, ya que tiene el potencial de abrir camino a las mujeres interesadas en áreas de CTIM, hacia aquellos campos del conocimiento que históricamente se les han vedado, al tiempo que permite mejorar sus condiciones económicas debido a la creciente demanda de empleo en especial, en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Posibilitaría, a su vez, su empoderamiento e incidencia en la toma y puesta en marcha de decisiones, al derrumbar mitos sobre su idoneidad para unas labores y no para otras, y al pertenecer a sectores que son motor de la economía, tanto a nivel nacional como internacional.





Acciones

1.1 Acciones afirmativas mediante la oferta de estímulos para el subsidio de transporte, alimentación, útiles y materiales escolares y cuidado dirigidas a mujeres adultas y en extraedad, mujeres rurales, víctimas de violencias basadas en género –VBG, víctimas del conflicto armado, en contexto de prostitución y adultas mayores.

1.2 Acceso de niños y niñas, a programas como Buen Comienzo y otros, con énfasis en horarios no tradicionales, para posibilitar la inclusión al sistema educativo de las mujeres adultas, en contexto de prostitución y en extraedad.

1.3 Programas de alfabetización digital y bachillerato virtual con enfoque de género, en espacios satélites y telecentros, dirigidos a mujeres en extraedad, adultas y en contexto de prostitución.

1.4 Programas de orientación vocacional y fortalecimiento de competencias en tecnologías de la información dirigidos a estudiantes de las instituciones educativas (IE) de todos los niveles.

1.5 Programas de orientación y acompañamiento con enfoque de género para la erradicación del analfabetismo dirigido a mujeres urbanas y rurales.

Acciones de incidencia ante el Concejo de Medellín (Comisión Especial de Igualdad de Género) para:

1.6 Modificar los Acuerdos de Sapiencia de acceso a fondos para la educación superior y becas en tecnologías CTIM para que se favorezca a mujeres en las comunas que están por debajo de la media de matrícula, donde existan brechas de matrícula entre mujeres y hombres, y con énfasis en los corregimientos.

Acciones de incidencia ante la Institucionalidad de Género Nacional para que el Congreso de la República:





1.7 Genere o modifique las Leyes sobre los fondos a la educación superior (maestrías y doctorados) en CTIM, de manera que se favorezca el acceso de las mujeres a estas áreas, y a los hombres en áreas de la salud y la pedagogía.

Investigaciones, gestión del conocimiento y conformación de redes de mujeres en articulación permanente con otras investigaciones de los sistemas de información institucionales y privados (externos):

1.8 Características, necesidades e intereses de las mujeres en contexto de prostitución para el desarrollo de programas y proyectos encaminados a garantizar su derecho a la educación.

1.9 Establecer una línea base de mujeres adultas y en extraedad en el sistema educativo.

1.10 Determinar el analfabetismo de las mujeres en el Municipio de Medellín y sus posibles causas.

1.11 Conformar y acompañar redes de mujeres en áreas de CTIM y otras áreas, con el apoyo de las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas.

1.12 Promoción de la matrícula bajo modelos flexibles para garantizar la permanencia y culminación de los estudios dirigido a mujeres en extraedad, adultas, adultas mayores, indígenas, rurales, campesinas, trabajadoras y cuidadoras domésticas, NARP, en contexto de prostitución, víctimas de violencias basadas en género, víctimas del conflicto armado, adultas mayores, migrantes, mujeres y niñas trabajadoras (vendedoras ambulantes), mujeres en embarazo y lactancia, y mujeres con discapacidad.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de Educación / Secretaría de las Mujeres / Programa Buen Comienzo / Sapiencia / Gerencia de Corregimientos / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de





Participación Ciudadana / Organizaciones sociales y de mujeres de Medellín / Concejo de Medellín (Comisión Especial de Igualdad de Género) / Institucionalidad de Género Nacional / Ruta N / Parque Explora / ITM / Pascual Bravo / Colegio Mayor de Antioquia / Gerencia de Corregimientos / Colciencias / ICETEX / Congreso de la República / ICBF / Ministerio del Trabajo / Universidades públicas en el municipio de Medellín

Posibles aliados:

Instituciones educativas del municipio de Medellín / Nodo Ciencia Mujeres Talento

Alternativa 2. Sensibilización y capacitación en coeducación a integrantes de la comunidad educativa.

La coeducación es un método educativo que parte del principio de la no discriminación por razón de sexo. Coeducar “significa educar conjuntamente a niños y niñas en la idea de que hay distintas miradas y visiones del mundo, distintas experiencias y aportaciones hechas por mujeres y hombres que deben conformar la visión colectiva y sin las cuales no se puede interpretar ni conocer la realidad” (González y Lomas, 2002, p. 224). Los principales agentes de la coeducación son las instituciones educativas y la comunidad académica, pero también las familias, los cuidadores y cuidadoras y la cultura en general.

Esta alternativa de solución contiene acciones encaminadas a la generación de espacios de diálogo y debate que permitan construir nuevas prácticas y conocimientos, para hacer efectiva y real la igualdad entre hombres y mujeres. Así, se busca que las y los integrantes de la comunidad educativa (directivos docentes, docentes, estudiantado, agentes educativos, integrantes del gobierno escolar, psicólogas y psicólogos, e incluso entrenadoras y entrenadores deportivos o de ligas deportivas), reciban formación en género y coeducación, de manera periódica y permanente.





Además, esta alternativa de solución contempla tres acciones fundamentales a saber: i) la efectiva incorporación del enfoque de género en los Proyectos Educativos Institucionales –PEI– de las Instituciones Educativas de todos los niveles; ii) la revisión del índice de equidad de género por Institución Educativa y la divulgación de sus resultados y; iii) la revisión y ajuste de los manuales de convivencia de las Instituciones Educativas de todos los niveles en coherencia con el enfoque de género. Bajo el entendido que, tanto desde el ámbito social y cultural como desde el educativo, es posible educar para la igualdad, este conjunto de acciones permitirá transformar los contenidos sexistas y discriminatorios que se reproducen cotidianamente en diferentes ámbitos y escenarios, y que obstaculizan el logro de la igualdad de género en el municipio de Medellín.

A propósito de la revisión del Proyecto Educativo Institucional –PEI–, Juan Luis Mejía Arango, rector de la Universidad EAFIT estima que:

[...] debemos apostarle a una revisión del proceso educativo que vaya desde la primera infancia hasta la educación superior; en donde los roles se empiezan a definir, lo que nos implica una revisión exhaustiva. El asunto acá es más profundo, y si bien es importante empoderar a las mujeres, esto no se resuelve con las cátedras que en muchos casos complejizan su abordaje en determinados contextos. En este punto, considero que es necesario hacer un gran esfuerzo de unión entre la Secretaría de las Mujeres y la Secretaría de Educación con el fin de hacer una revisión curricular que vaya desde incluso Buen Comienzo (comunicación personal, mayo 18 de 2018).

Acciones

2.1 Incorporar el enfoque de género en los Proyectos Educativos Institucionales –PEI– de las Instituciones Educativas –IE– de todos los niveles (Acuerdo Municipal 036 de 2011 y 048 de 2017).

Formación y educación para la igualdad de género:

2.2 De manera periódica y permanente a toda la comunidad educativa de las IE de todos los niveles





2.3 De manera obligatoria a los docentes de las IE de todos los niveles (componente obligatorio de formación)

2.4 A integrantes del Gobierno Escolar de las IE de todos los niveles.

2.5 Incorporar el enfoque de género en los proyectos y cátedras transversales contenidas en la Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación) en las IE de todos los niveles e IES oficiales, públicas y privadas.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de Educación / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Evaluación y Control / Inder Medellín / Programa Buen Comienzo / ITM / Pascual Bravo / Colegio Mayor / Sapiencia / Secretaría de Salud / Secretaría de Participación Ciudadana / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de Seguridad y Convivencia / Departamento Administrativo de Planeación Municipal / Secretaría de Cultura Ciudadana / Ruta N / Secretaría de Comunicaciones / Jardines infantiles privados / Organizaciones de mujeres del municipio de Medellín / Ministerio de Educación Nacional / Secretaría de Juventud / Ministerio del Trabajo / ICBF

79

Posibles aliados:

Instituciones de educación superior públicas y privadas / Grupos de investigación universitarios y de organizaciones de mujeres / Organizaciones sociales / Jardines infantiles privados / Colegios privados

Alternativa 3. Formación y sensibilización en equidad de género a estudiantes de todos los niveles.





Estas acciones de sensibilización y formación para la igualdad de género que se realizan directamente con el estudiantado son la más importante acción pedagógica puesto que se dirigen a la niñez y a la juventud en un momento clave para cuestionar estereotipos y jerarquías de género, lo mismo que para presentar un panorama de equidad y relacionamientos igualitarios entre hombres y mujeres, lo cual les permite visibilizar con esperanza alternativas para su proyecto de vida.

Son muchas las formas en que se pueden realizar estos procesos pedagógicos para fomentar la conciencia de género y plantear una transformación de mentalidad, actitudes y comportamientos, en el marco de las actividades propias de las Instituciones Educativas y su extensión hacia la totalidad de las comunidades educativas.

Una de estas formas es la de implementar “cátedras de género”, es decir, destinar periódicamente el espacio temporal de una “clase”, para dedicarlo al tema de género, valiéndose de los recursos propios de la pedagogía que debe utilizarse en las otras clases: motivadora, participativa, activa. Las “cátedras de género” o “clases sobre género” abordan temáticas como: qué es género, derechos de las mujeres, derechos sexuales y derechos reproductivos, legislación sobre igualdad de género, historia de las mujeres, masculinidades no hegemónicas, prevención de las violencias de género y otras temáticas similares. Por supuesto, se requiere de antemano la preparación específica de los docentes en esta materia para que puedan facilitar los procesos de aprendizaje.

Otra estrategia es la de realizar esporádicamente “encuentros lúdico-educativos” o jornadas especiales mensuales con metodología vivencial que permitan la visibilización y reconocimiento de los problemas de género y sus alternativas, a partir de las propias experiencias. Esto requiere de personas que faciliten tales “talleres” o “convivencias” con suficiente solvencia tanto en los temas de género como en la metodología que utiliza el juego, el diálogo y otros recursos para sensibilizar.

Cualquiera de las dos estrategias anteriores, requiere también la elaboración y utilización adecuada de materiales didácticos sobre el tema de género, que animen, apoyen y complementen





la reflexión desatada, ya sea en la “cátedra” como en las “jornadas especiales” fuera del horario propio de las clases. Para ello es necesario fomentar la capacitación y creatividad del cuerpo docente, como también incidir en el mundo editorial que produce textos escolares y otras herramientas.

Es necesario incorporar el enfoque de género no sólo en las Instituciones Escolares, sino también en muchas otras instituciones, programas y proyectos que se desarrollan en Medellín de modo que el mismo entorno sea educador y favorable a la igualdad de género.

Ahora bien, habiendo sido detectado por fuente de varios diagnósticos, el acoso sexual como una de las violencias presentes en Instituciones Educativas (IE) y universidades, es necesario implementar acciones para erradicarlo, lo mismo que cualquiera otra expresión de sexismo o de violencia de género en el ámbito escolar.

Acciones

3.1 Formación en género, diversidad sexual, DDHH de las mujeres a estudiantes de las IE de todos los niveles e IES oficiales.

Incorporación del enfoque de género:

3.2 En el Programa de Educación Complementaria.

3.3 En los programas de actividad física del INDER dirigidos a la población en general, con énfasis en madres gestantes y lactantes.

3.4 En los programas educativos que se desarrollan con mujeres privadas de la libertad, pospenadas y sus hijos e hijas.

3.5 En los programas de las Escuelas Familiares en las IE de todos los niveles.





3.6 En los programas de educación para la salud, para la prevención del primer consumo de sustancias psicoactivas, prevención del embarazo, conductas sexuales de riesgo y entornos protectores.

3.7 En los programas sobre derechos sexuales y derechos reproductivos y VBG.

3.8 En el desarrollo educativo ambiental que se imparte en las IE de todos los niveles (Comité Interinstitucional de Educación Ambiental Municipal -CIDEAM-).

3.9 En los procesos educativos de las IE de todos los niveles dirigidos a grupos étnicos (Mesa Municipal de Etnoeducación).

3.10 A las y los guías de orientación vocacional, especialmente en educación secundaria y media.

3.11 Entrega de estímulos y reconocimientos por la igualdad de género y la coeducación a IE de todos los niveles e IES oficiales, públicas o privadas, que adelanten buenas prácticas o prácticas exitosas en la incorporación del enfoque de género y en prácticas coeducativas.

82

Atención a las violencias basadas en género en las IE de todos los niveles e IES oficiales, públicas y privadas:

3.12 Estrategias de sensibilización y formación para la detección de las VBG dirigidas a directivos docentes y docentes de las IE e IES oficiales, públicas y privadas.

3.13 Diseño de un protocolo e implementación de una ruta de atención a las VBG (con énfasis en la violencia sexual) contra NNA en el ámbito escolar (en articulación al programa SATMED) y universitario, en IE de todos los niveles e IES oficiales, públicas y privadas.

3.14 Realizar acciones de sensibilización y pedagogía dirigidas a estudiantes de las Instituciones Educativas (IE) de todos los niveles e Instituciones de Educación Superior (IES) oficiales, sobre el acoso escolar y acoso universitario (sexual, psicológico, verbal, etc.) articulado a procesos investigativos institucionales y privados (externos) que se vienen adelantando sobre el tema.





3.15 Formación en masculinidades no hegemónicas y masculinidades no violentas en las IE de todos los niveles e IES oficiales dirigido a directivos docentes, docentes y formadores, personal de vigilancia, operadores, estudiantado y familias.

Incidencia con otras instancias públicas y privadas:

3.16 Con el ICBF para que las madres comunitarias, sustitutas, madres de hogares de paso y madres fami reciban formación en género.

3.17 Con la Secretaría de Educación para impulsar acciones de sanción disciplinaria a docentes de las Instituciones Educativas (IE) de todos los niveles e Instituciones de Educación Superior oficiales, que hayan demostrado conductas de acoso escolar y/o universitario.

3.18 Con el Conglomerado Público para que sus publicaciones y comunicaciones incorporen el enfoque de género.

3.19 Con las directivas de las IES para que los micro currículos, especialmente de las facultades o escuelas de humanidades, incorporen el enfoque de género.

3.20 Con las editoriales públicas y privadas para una oferta editorial con enfoque de género.

3.21 Con los directivos docentes y docentes de las IE de todos los niveles IES oficiales para una selección de textos académicos y escolares con enfoque de género.

3.22 Con el personal administrativo de las IE de todos los niveles e IES oficiales, públicas y privadas para formación en lenguaje no sexista.

3.23 Con las directivas de las IES para incorporar los lineamientos de la educación superior inclusiva en las políticas institucionales.

3.24 Con las directivas de los jardines infantiles y colegios privados para la incorporación del enfoque de género los Proyectos Educativos Institucionales –PEI-.





3.25 Con la institucionalidad de género nacional para que la categoría de género se establezca como criterio para la acreditación en instituciones de educación superior públicas y privadas.

3.26 Con las directivas del Programa Buen Comienzo y sus modalidades y otros programas para promover con los operadores, la integración de educadores hombres en los equipos de trabajo de educación inicial.

3.27 Ante el Concejo de Medellín para que la Secretaría de las Mujeres conforme el Comité Municipal de Convivencia Escolar (Decreto 1133 de 2014) y dar cumplimiento a la Ley 1620 de 2013.

Seguimiento y Control con el apoyo de la Secretaría de Evaluación y Control para:

3.28 Auditar la incorporación del enfoque de género en los manuales de convivencia de las IE de todos los niveles.

3.29 La revisión del índice de equidad de género por IE de todos los niveles (Acuerdo municipal 036 de 2013) y su publicación.

84

Investigaciones y gestión del conocimiento en articulación permanente con otras investigaciones de los sistemas de información institucionales y privados (externos):

3.30 Incluir el género y las VBG como categorías de análisis dentro de los sistemas de información de la Secretaría de Educación, el Departamento Administrativo de Planeación y Sapiencia.

3.31 Visibilizar y publicar las investigaciones o procesos de investigación que incorporen el enfoque de género, de los docentes de IE e IES oficiales, públicas y privadas y centros de investigación.

3.32 Identificar causas y posibles factores de incidencia de la falta de integración de los hombres como docentes en la educación inicial.





3.33 Articular acciones a las investigaciones, procesos investigativos o instrumentos que se vienen adelantando sobre los efectos, posibles alternativas de solución y experiencias significativas frente al ausentismo y deserción escolar de las adolescentes, por el embarazo, el trabajo doméstico y de cuidado, entre otras.

3.34 Articular acciones a las investigaciones, procesos investigativos o instrumentos que se vienen adelantando sobre el panorama actual del acoso sexual escolar y universitario, estableciendo una escala para priorizar, desde la administración municipal, acciones y recursos encaminadas a su cumplimiento.

Diseño, desarrollo e implementación de materiales pedagógicos en:

3.35 Masculinidades no hegemónicas.

3.36 Género y etnicidad.

Responsables y corresponsables:

85

Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Cultura Ciudadana / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Grupos de investigación en asuntos de género / Organizaciones sociales y de mujeres de Medellín / Universidades públicas y privadas / Institucionalidad de Género Nacional / Editoriales públicas y privadas de la ciudad / Secretaría de Educación / Programa Buen Comienzo / ITM / Pascual Bravo / Colegio Mayor / INDER Medellín / Secretaría de Seguridad y Convivencia / Secretaría de Salud / Secretaría de Medio Ambiente / Parque Explora / Personería de Medellín / INPEC / Ministerio de Educación Nacional / Sapiencia.

Posibles aliados:

ONG de mujeres privadas de la libertad / Colectivos culturales.





Alternativa 4. Acciones de comunicación y divulgación pública permanente (mediada e interpersonal) a través de alianzas con medios de comunicación para la visibilización y cuestionamiento de los estereotipos de género y su posicionamiento como problema en el debate público-político de la ciudad.

A través de esta alternativa, se pretende llegar a la población en general y no solamente a la comunidad educativa, teniendo presente que la sociedad y la cultura, también educan. Lo que se espera, es visibilizar y cuestionar, a través de diferentes estrategias comunicacionales, los efectos que tienen los estereotipos y sesgos de género en la vida de mujeres y hombres, y las repercusiones que dichos fenómenos tienen al aumentar la desigualdad de género en Medellín.

Por su parte, esta alternativa de solución contiene acciones encaminadas a construir alianzas con medios de comunicación y empresas publicitarias a escala local. Estas acciones van encaminadas dentro de lo que ONU Mujeres desarrolla a través de la campaña global “Demos el paso por la igualdad de género”, que se apoya en el Pacto de Medios de Comunicación Beijing+20. Se trata entonces de crear alianzas permanentes con los principales medios de comunicación para que sirvan como agentes promotores del empoderamiento de las mujeres y como difusores de la igualdad de género. La propuesta se dirige a dos frentes desde los cuales los medios pueden contribuir: i) en sus notas y reportajes, eliminando los sesgos y los estereotipos de género y; ii) en su planta de personal, propiciando el número de mujeres en puestos de liderazgo y de responsabilidad decisoria en medios de comunicación. De manera complementaria, se promueven acciones que permiten la sensibilización y capacitación en género a periodistas y comunicadores, tanto de medios televisivos como radiales.

Acciones





Desarrollo de estrategias comunicacionales con alcance de ciudad (mediadas e interpersonales) con enfoque de género:

4.1 Conmemoración anual de fechas importantes para la reivindicación de los derechos de las mujeres.

4.2 Prácticas coeducativas en el ámbito escolar, social y cultural; roles y estereotipos de género; lenguaje incluyente; cultura de paz y convivencia; masculinidades no hegemónicas; rol tradicional masculino en el embarazo, en la crianza educación de los hijos e hijas; acoso sexual escolar y universitario; VBG, etc.

4.3 En eventos de ciudad (Fiesta del Libro, Semana de la juventud, Festival Buen Comienzo, Fiesta de la diversidad, Semana de la participación, Festival Internacional de Poesía, Feria de la Flores, etc.)

4.4 Pactos con empresas publicitarias y medios de comunicación alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos para que sirvan como promotores y difusores de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

4.5 Programas educativos de TV y radio con enfoque de género y en cultura de paz.

4.6 Acciones de incidencia con directivas de canales de televisión local públicos y privados y emisoras radiales para una formación y sensibilización en género a comunicadores y periodistas.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de Cultura Ciudadana / Secretaría de Juventud / Telemedellín / Teleantioquia / Medios de comunicación alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos / Empresas publicitarias / Secretaría de Educación / Secretaría de Salud / Secretaría de Seguridad y Convivencia / Colegio Mayor de Antioquia / ITM / Pascual Bravo / Sapiencia / Autoridad Nacional de Televisión / Radio Nacional de Colombia / Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones.





Posibles aliados:

Canales públicos y privados de televisión local y nacional / Corporaciones artísticas / Organizaciones sociales / Instituciones de educación superior públicas y privadas.

Alternativa 5. Acciones de reconocimiento al trabajo por la igualdad de género y a los aportes, talentos y potencialidades de las mujeres del municipio.

De acuerdo con el actual Proyecto de Reconocimiento de la Secretaría de las Mujeres, hay tres maneras de abordar el reconocimiento de las mujeres: “una, la justicia social, a través de la implementación de acciones afirmativas; la segunda es desde el reconocimiento público, destacando y exaltando capacidades y talentos; y la tercera, es la transformación de imaginarios y representación sociales [...] como un trabajo de largo aliento”. Así, este Plan propone acciones para “hacer visible lo invisible”, es decir, para re-conocer y visibilizar de otro modo a las mujeres, ya no como objetos sino como personas, de tal manera que se logre su empoderamiento y valoración.

88

Así, el *Concurso Mujeres Jóvenes Talento*, el *Certamen Galardón Medalla al Mérito Femenino* y el *Festival Medellín, las mujeres y las artes*, gozan de gran aceptación y se celebran año tras año, en el municipio de Medellín, permitiendo destacar y reconocer los talentos y potencialidades de las mujeres. En esta alternativa de solución, lo que se propone es continuar con este tipo de acciones (que ya están normadas por Acuerdo Municipal), e incluir algunas otras como el reconocimiento a proyectos, iniciativas o trabajos de individuos (hombres o mujeres) y grupos o colectivos que contribuyan significativamente con el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

Por último, y de manera indispensable, se perfilan acciones de incidencia con las diferentes dependencias de la Administración municipal para que las bases de los diferentes premios, concursos, estímulos, becas, incentivos y reconocimientos incorporen el enfoque de género.





Asimismo, se plantea desarrollar actividades para la sensibilización en género en el marco de los diferentes eventos públicos promovidos por la Alcaldía, como: Festival Buen Comienzo, Fiesta del libro, Semana de la juventud, Fiesta de la diversidad, Semana de la participación, Festival internacional de poesía, Feria de las flores, entre otros. Con estas acciones se incide específicamente en la transformación cultural de Medellín, tal como lo indica el Acuerdo 102 de 2018.

Acciones

Entrega de estímulos, reconocimientos, desarrollo de programas para el empoderamiento de las mujeres y realización de eventos de ciudad:

5.1 Realización anualmente de diferentes concursos, certámenes y festivales con alcance de ciudad (Mujeres jóvenes talento; Medalla al mérito femenino; Festival Medellín, las mujeres y las artes; Orden al mérito Débora Arango; etc.)

5.2 Desarrollo de programas y estrategias para promover el empoderamiento de las mujeres a través del desarrollo de sus talentos, vivencias y experiencias.

5.3 Desarrollo de programas y estrategias para promover que los hombres logren su compromiso con el logro de la igualdad de género a través del desarrollo de sus talentos, experiencias y vivencias.

5.4 Visibilización de las expresiones artísticas de las mujeres maestras en áreas como el arte, la ciencia, entre otras, mediante el desarrollo de alianzas público-privadas.

Acciones de incidencia:

5.5 Ante las diferentes dependencias del Conglomerado Público para que el enfoque de género se incluya en las bases de los diferentes premios, estímulos, reconocimientos, festivales y convocatorias.

5.6 Ante la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía para incorporar el enfoque de género en las áreas estratégicas del plan de bienestar e incentivos de la Alcaldía de Medellín.





Alcaldía de Medellín
Cuenta con vos

Responsables y corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de Cultura Ciudadana / Corporaciones artísticas / Organizaciones de mujeres de municipio de Medellín / Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía / Organizaciones sociales y de mujeres de Medellín / Medios de comunicación alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos / Secretaría de Juventud / Secretaría de Desarrollo Económico / Secretaría de Participación Ciudadana / Concejo de Medellín / Secretaría de Educación / Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones / Ministerio de Cultura.

Posibles aliados:

Centros de investigación / Centros de estudio / ONG / Organizaciones culturales.





Dimensión Participación Social y Política

Objetivo

Garantizar el derecho a la participación en el ámbito social, administrativo, económico, cultural, y político de las mujeres, en condiciones de equidad, oportunidad y representatividad para la incidencia y la toma de decisiones en escenarios públicos y privados.

Metas de desarrollo

1. Aumentar y cualificar la participación, el empoderamiento y la incidencia de las mujeres en los espacios de toma de decisiones de los escenarios públicos y privados.
2. Promover condiciones de formación y organización ciudadanas que sean favorables para la plena y efectiva participación social y política de las mujeres.
3. Fortalecer los escenarios y espacios de participación con enfoque de género para potenciar la participación de las mujeres.

91

Indicadores de impacto

Gráfico No. 8. Indicadores Participación social y política

Indicador	Línea base
Número de dignatarias JAC. (Secretaría de participación ciudadana).	Mujeres JAC: 51.7% (2016). Hombres JAC: 48.3% (2016). Mujeres que ocupan presidencias JAC: 37.4% (2016).
Número de dignatarias JAL. (Secretaría de Participación Ciudadana).	Mujeres ediles: 38.0% (2016) Hombres Ediles: 62.0% (2016).





Indicador	Línea base
Número de mujeres inscritas en elecciones al Concejo de Medellín (Registraduría Nacional del Estado Civil).	Mujeres 71 (30,3%) - Hombres 164 (69,7%) (2016 - 2019).
Concejales de Medellín. (Concejo de Medellín).	5 de 21 (27%) (2016-2019).
Porcentaje de cuota de género por partido en listas al Concejo de Medellín. (Concejo de Medellín).	21% (2016-2019).
Porcentaje de mujeres que no pertenecen a organizaciones políticas (INVAMER).	98% (2016).
Mujeres que pertenecen a grupos poblacionales. (Secretaría de Participación Ciudadana).	25% (2015).
Edad de mujeres que participan en procesos políticos y sociales (Secretaría de Participación Ciudadana).	Promedio de edad mujeres que participan: 56 años (2015). Promedio de edad hombres que participan: 50 años (2015). Porcentaje de mujeres entre quienes participan: 75% (2015). Porcentaje de mujeres entre quienes participan: 25% (2015).
Índice de participación ciudadana de las mujeres.	ND

Fuente: Universidad EAFIT (2018)

Alternativa 1. Formación y entrenamiento socio político a mujeres para la participación y movilización social y política

La presente alternativa unifica las alternativas *Formación y entrenamiento socio político para las mujeres* y *Formación a redes territoriales de mujeres para la movilización social y política*.





Ante los obstáculos que enfrentan las mujeres de la ciudad para hacer efectiva su participación social y política, la formación, el entrenamiento y la movilización social son fundamentales para avanzar en este propósito en diferentes instancias privadas y públicas. Las organizaciones sociales de mujeres otorgan gran importancia a la cátedra en derecho y ciencias políticas, así como al fortalecimiento de sus liderazgos y su participación política. Entre sus intereses formativos se encuentran, además, la difusión de derechos de las mujeres, la promoción de liderazgos de las mujeres y de su participación, la difusión de mecanismos de participación ciudadana en sus contextos territoriales, y aplicativos App para mujeres.

Las escuelas de Liderazgo político y de Participación política para las mujeres, han surgido como un compromiso del Estado con sus derechos. En Medellín, existen experiencias de este tipo, con enfoque diferencial y de género, una de ellas es la que ofrece la Secretaría de las Mujeres de Medellín, denominada *Escuela de Gobierno y Equidad de Género* cuyo fin es reivindicar la presencia y visión de las mujeres en el escenario político, ofertando 5 diplomados dirigidos a sectores públicos y privados. Está diseñada para lograr “empoderamiento, construcción de ciudadanía, liderazgo y desarrollo autónomo”, bajo el entendido de que la educación y la formación son estrategias que, a mediano y largo plazo, apoyan a las mujeres en su camino hacia la participación e incidencia política cualificada. Otras opciones de formación en la misma vía, son las ofertadas por las ONG y organizaciones sociales de mujeres como la Corporación para la Vida Mujeres que Crean y la Unión de Ciudadanas de Colombia. Igualmente existen otras experiencias en formación en liderazgo y ciudadanía, pero carecen de enfoque diferencial y de género.

Tanto la formación como el entrenamiento socio-político, representa una oportunidad de desarrollo de las capacidades de las mujeres, su empoderamiento y el fortalecimiento de su incidencia en los escenarios de la toma de decisiones públicas y privadas, además, contribuye a la valoración de los liderazgos compartidos entre las y los jóvenes. El desarrollo de esta alternativa requiere de alianzas con instituciones de educación superior públicas del municipio y ONG expertas en el tema, para que se garantice su sostenibilidad en el tiempo, además de brindar diferentes ofertas de formación a diferentes públicos de mujeres, según sus experiencias e intereses.





La Secretaría de las Mujeres ha implementado acciones para el fortalecimiento de los procesos de movilización, participación, organización y consolidación de redes sociales y económicas de las mujeres, para su posicionamiento como interlocutoras y sujetas autónomas en el ejercicio del poder y la toma de decisiones en los espacios urbanos y rurales, mediante una estrategia de reconocimiento y articulación entre las mujeres y organizaciones de mujeres y mixtas ubicadas en las diferentes zonas de la ciudad de Medellín. Según ONU Mujeres (2014) “el liderazgo de las mujeres tiene efectos multiplicadores y muy positivos en el empoderamiento de todas las mujeres y en promover la igualdad de género” y puede motivar el voto femenino a favor de ellas mismas. Las mujeres de Medellín validan esta alternativa, porque la red les permite apoyarse y cuidarse entre sí, hacer trabajo conjunto y desarrollar proyectos. También conocer la dinámica del territorio y los problemas que aquejan a la comunidad. Teniendo en cuenta que en los territorios existen los Colectivos de Mujeres, se propone dinamizar y multiplicar la participación de estas organizaciones en los mismos espacios territoriales, para que no se pierda el interés por los procesos locales.

Acciones

94

Formación a lideresas, mujeres de organizaciones y mujeres en instancias de elección popular:

1.1 Formar y entrenar a lideresas sociales con interés en cargos de elección popular en Municipio de Medellín para el empoderamiento y la incidencia en la transformación del territorio, con enfoque de género.

1.2 Formar y capacitar a mujeres de organizaciones, de redes y colectivos sociales del Municipio de Medellín en democracia, plan de trabajo, mecanismos de comunicación e incidencia, mecanismos de participación ciudadana, con enfoque de género.

1.3 Formar a las mujeres que se encuentran en instancias de elección popular (JAC, JAL, Concejo de Medellín) en temas como ODS, gestión de políticas sociales, gobernanza con enfoque de género, subjetividades y masculinidades no hegemónicas, para asegurar la participación real y efectiva en dichos escenarios.





1.4 Formar a través de procesos de empoderamiento, organización, liderazgo, representación pública y ciudadanía a mujeres en contexto de prostitución y pobreza.

1.5 Ampliar la cobertura de la Escuela Itinerante de Gobierno y Equidad de Género hacia las diferentes comunas y corregimientos de Medellín.

Dirigidas a las empresas y a mujeres en empresas con asiento en Medellín:

1.6 Formar y entrenar a mujeres en cargos de nivel directivo de las empresas con asiento en el Municipio de Medellín en enfoque de género, para el empoderamiento, incidencia y participación real y efectiva en el entorno corporativo y la sensibilización en los demás integrantes de la empresa.

1.7 Formar a mujeres en el sector privado para el fortalecimiento de sus iniciativas contra la segregación a razón de género en el entorno corporativo, y para posibilitar redes de apoyo entre ellas.

1.8 Promover acciones formativas en asociaciones empresariales, profesionales y sindicales para incentivar y cualificar la participación de mujeres en cargos directivos.

Dirigidas a las estudiantes de básica, secundaria y media:

1.9 Impulsar la participación de las estudiantes de básica, secundaria y media en las instancias del Gobierno Escolar, de manera que se promueva que las niñas y adolescentes se apropien, participen activamente en las mismas y debatan sobre los roles y estereotipos de género.

1.10 Capacitar estudiantes, personeras, contraloras, representantes estudiantiles y líderes de educación media de las instituciones educativas del Municipio de Medellín que hacen parte de los Gobiernos Escolares en ciudadanía y empoderamiento para que promuevan la participación política y género en las agendas escolares y en la resolución de conflictos, en articulación con la cátedra de género.





Para la alfabetización digital y capacitación en TIC:

1.11 Diseñar e implementar un curso de alfabetización digital dirigido a mujeres que adelanten procesos de participación ciudadana, social y política en sus comunidades para que logren visibilizar sus experiencias en redes y plataformas digitales.

1.12 Diseñar e implementar un curso de manejo de redes y plataformas digitales dirigido a mujeres adolescentes y jóvenes para instaurar criterios para el uso asertivo y efectivo de la participación.

Dirigidas a las interseccionalidades y a mujeres rurales:

1.13 Realizar estrategias de comunicación para sensibilizar y fomentar la participación de mujeres rurales, LBT, migrantes afrodescendientes, indígenas, raizales y palenqueras.

1.14 Implementar iniciativas para el fomento de participación social y política de las mujeres rurales y campesinas de Medellín.

96

Dirigida a las mujeres jóvenes:

1.15 Fortalecer la gestión del enfoque de género, étnico y diferencial en la Secretaría de Juventud y Subsecretaría de Derechos Humanos, garantizando la participación social y política de las mujeres en los procesos de fortalecimiento y formación.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de Participación Ciudadana / Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía / Secretaría de Educación / Secretaría de Desarrollo Económico / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Cultura Ciudadana / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de la Juventud / Secretaría de Comunicaciones / Gerencia de corregimientos / Departamento Administrativo de la Función Pública / Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones / Sapiencia / Organizaciones de la sociedad civil / Ministerio de Educación





Nacional / Instituciones de Educación Superior / Cámara de Comercio de Medellín / Gerencia del Centro / Comité Municipal de Diversidad Sexual e Identidades de Género.

Alternativa 2. Mecanismos de impulso al liderazgo político y social de las mujeres, con enfoque de género, en los partidos, organizaciones e instancias y grupos de participación.

Los mecanismos de impulso o estímulos son formas o acciones de motivación y sensibilización encaminadas a desencadenar procesos de participación y reconocimiento del liderazgo de las mujeres, en condiciones de equidad, libertad y dignidad. Esto significa, crear condiciones para mejorar sus recursos formativos y comunicativos, dirigidos a la promoción de sus liderazgos, el fortalecimiento de sus iniciativas, posibilitar entre otros aspectos, redes de apoyo entre mujeres al interior de los partidos, organizaciones sociales, instancias de participación públicas y privadas y de esa manera, incentivar la unión entre ellas y motivar el interés de los hombres para impulsar el cambio de paradigmas culturales sobre la participación social y política de las mujeres.

97

Para las mujeres, estos mecanismos de impulso son importantes porque contribuyen a allanar el camino hacia los cargos de dirigencia y de toma de decisiones y a que los hombres se acojan a las leyes dispuestas para tal fin. En los encuentros territoriales con la ciudadanía, esta alternativa fue analizada desde diferentes puntos de vista. Por un lado, fue considerada como una manera de evitar que la mujer sea utilizada como “relleno” en las listas de los partidos, y que, por el contrario, tenga la oportunidad de ocupar un cargo representativo, como un principio del partido, con voz y voto. Por otro lado, se planteó que la ley de cuotas en los partidos debe cumplirse independientemente del estímulo o impulso que se de las instancias de participación, ya que esta alternativa podría dar lugar al favorecimiento de la corrupción. Inclusive se llegó a considerar penalizar a los partidos que no la cumplen.

Acciones





2.1 Promover la creación y funcionamiento de un comité de mujer y género en las instancias de participación comunales y corregimentales: JAC, JAL, CCCP.

2.2 Entregar un reconocimiento por liderazgo social, político y comunitario a mujeres entre 14 y 28 años, a través del Concurso Mujeres Jóvenes Talento-Medellín.

Dirigidas a partidos, movimientos y organizaciones políticas:

2.3 Capacitar partidos, movimientos y organizaciones políticas para la incorporación del enfoque de género y diferencial para promover la paridad, la secuencia y la alternancia en la conformación de las listas, así como medidas de acción afirmativa que establezca cuotas de participación de mujeres indígenas y afrodescendientes.

2.4 Capacitar y sensibilizar en el enfoque de género y diferencial a las organizaciones de la sociedad civil, colectivos sociales e instancias de participación institucional de la ciudad.

2.5 Coordinar acciones con las organizaciones no gubernamentales para la promoción de la igualdad de género, la ciudadanía plena y la no discriminación de las mujeres en las comunas y corregimientos priorizadas por la baja participación de las mismas.

98

2.6 Capacitar y sensibilizar a los partidos políticos alrededor del cambio de imaginario sobre paradigmas culturales en torno a la participación social y política de las mujeres e impulsar las redes de apoyo entre mujeres al interior de estos.

Dirigidas a empresas:

2.7 Capacitar y sensibilizar a asociaciones empresariales, profesionales y sindicales para motivar el interés de los hombres para impulsar el cambio de paradigmas culturales sobre la participación social y política de las mujeres y sobre las masculinidades no hegemónicas.

2.8 Promover la creación y funcionamiento de los comités de equidad de género en las empresas privadas con asiento en el Municipio de Medellín y en las empresas del conglomerado público.





2.9 Realizar alianzas público – privadas y acciones colaborativas con grupos económicos (empresarios, gremios) que potencien los estímulos económicos y el desarrollo de proyectos para el reconocimiento del liderazgo y empoderamiento femenino con enfoque de género.

2.10 Entregar reconocimientos a empresas del sector privado y organizaciones de la sociedad civil con asiento en Medellín que posibiliten, garanticen, promuevan y protejan el derecho de las mujeres a la participación y organización.

Dirigidas a las interseccionalidades y a mujeres rurales:

2.11 Promover la conformación y el fortalecimiento de organizaciones de base indígenas y afrocolombianas conformadas por mujeres o con enfoque de género, para su incidencia social y política.

2.12 Gestionar y entregar estímulos que permitan implementar iniciativas de participación social y política de las mujeres rurales y campesinas de Medellín.

99

Estrategias de comunicación pública:

2.13 Realizar estrategias de comunicación para motivar el cambio de imaginarios socioculturales que obstaculizan la participación y liderazgo político de las mujeres.

2.14 Realizar eventos de ciudad sobre experiencias exitosas (a nivel nacional e internacional) en la promoción de la igualdad de género en las instancias de participación social y política.

2.15 Realizar eventos de ciudad para la socialización de buenas prácticas empresariales (públicas y privadas) dirigidas a aumentar el número de mujeres en la dirección y juntas directiva.

Responsables y corresponsables:





Secretaría de Participación Ciudadana / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Desarrollo Económico / Secretaría de Cultura Ciudadana / Secretaría de Gestión Humana y Servicios a la Ciudadanía / Comisión para la Igualdad de Género del Concejo de Medellín / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de Juventud / Gerencia de Corregimientos / Cámara de Comercio de Medellín / Medios alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos.

Posibles aliados:

Medios alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos.

Alternativa 3. Acciones para motivar a las mujeres a postularse como candidatas a cargos de elección popular.

La Ley Estatutaria 1475 de 2011 da responsabilidades al Estado colombiano para introducir y garantizar los mecanismos para la participación política de las mujeres, bajo principios de participación, igualdad, pluralismo, equidad e igualdad de género, transparencia y moralidad. Es por esto que esta alternativa busca promover acciones formativas y comunicativas que contribuyan a eliminar prácticas discriminatorias en contra de las mujeres y favorecer sus condiciones de partida en las listas electorales de los partidos y movimientos políticos, teniendo en cuenta que el cambio de reglas en la conformación de las listas ha sido percibido más como una amenaza a los liderazgos masculinos que como una medida dirigida a generar espacios equitativos entre hombres y mujeres (Tula, 2015).

Sin embargo, la presencia de las mujeres en las listas electorales, han ampliado los márgenes de acción del ámbito público, que históricamente han sido dominados por los hombres, “porque se han ido incorporando al debate nuevas temáticas vinculadas a los derechos de las mujeres antes invisibilizadas tanto en la agenda parlamentaria como pública” (Tula, 2015). Este tipo de logros plantea retos permanentes de formación y acompañamiento a las mujeres que alcanzan cargos





políticos a fin de garantizar que dicha participación promueva las agendas de las mujeres y sus derechos.

Diferentes actores comunitarios validaron la alternativa, al considerarla como una oportunidad para que las mujeres, siendo la mayoría, ocupen cargos políticos. Igualmente, porque reconocen su potencial y la necesidad de apoyarlas en los territorios. Algunas acciones afirmativas para este propósito son las campañas por el derecho a la participación política de las mujeres a los cargos de elección popular, actividades académicas que respalden las legislaciones vigentes sobre los derechos de las mujeres y visibilicen su aporte en la participación social y política, espacios de encuentro y debate en torno a temas como la ley de cuotas y la paridad política de las mujeres al interior de los partidos, los logros, obstáculos y desafíos y debates sobre los que significa ser mujer política, los obstáculos a vencer y los desafíos a enfrentar.

Acciones

3.1 Realizar campañas de capacitación y sensibilización dirigidas a agentes educativos, docentes de jardines privados, instituciones educativas y de educación superior para promover la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión.

3.2 Diseñar y elaborar materiales pedagógicos para la participación ciudadana, dirigida a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes con enfoque de género, para que sean incorporados en los procesos formativos.

3.3 Difundir información en los medios de comunicación institucionales, masivos y en los alternativos, comunitarios, ciudadanos e independientes, sobre legislación favorable a la participación de las mujeres, logros, obstáculos y desafíos para su participación y experiencias exitosas.

3.4 Promover la participación a mujeres de diversos grupos poblacionales (NARP – indígenas - con discapacidad - adulta mayor - rurales - campesinas) en todos los escenarios comunales y corregimentales de participación y toma de decisiones.





3.5 Formar mujeres integrantes de partidos políticos para la construcción de diagnósticos, rutas de igualdad, equidad de género y sistemas de medición al interior de los partidos.

3.6 Impartir cursos de formación a mujeres con vocación política en participación social y política, dispositivos comunicacionales, estrategias de marketing político y de gestión, con enfoque de género y diferencial.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de Educación / Secretaría de Participación Ciudadana / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de Educación / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de Juventud / Instituciones de Educación Superior / Organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil / Mesa de Género de la Cooperación Internacional en Colombia / Registraduría Nacional del Estado Civil / Medios de comunicación institucionales, masivos y alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos / Programa Buen Comienzo.

Posibles aliados:

102

Medios de comunicación institucionales, masivos y alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos / Jardines privados.

Alternativa 4. Gestión del conocimiento y medición sobre las condiciones de igualdad en la participación y toma de decisiones de hombres y mujeres, en los entornos políticos, corporativos, sociales y comunitarios.

La presente alternativa presenta las alternativas “Medición (ranking) de igualdad entre mujeres y hombres en los partidos políticos de Medellín”, “Medición (ranking) de igualdad entre hombres y mujeres en el entorno corporativo” y “Seguimiento y monitoreo a la participación ciudadana de las mujeres”. Las tres propuestas se encuentran direccionadas a la construcción, consolidación y medición de información relativa a las condiciones que tienen las mujeres para su real





participación e incidencia en escenarios estratégicos de los entornos políticos, corporativos, sociales y comunitarios.

El ranking de igualdad entre hombres y mujeres en los partidos políticos, es una iniciativa de la Mesa de Género de la Cooperación Internacional, que mide en Colombia la situación actual en materia de igualdad de género al interior de los partidos, e identifica las áreas en las cuáles se deben redoblar esfuerzos para garantizar la inclusión de las mujeres en la dimensión organizacional, electoral y programática, lo cual posibilita el control, regulación, vigilancia y exigencia al interior de éstos. La medida del ranking es el cumplimiento de cuotas y se realiza anualmente. Por sí misma, no garantiza el aumento de mujeres en los cargos de decisión, pero genera conocimiento sobre la aplicación de las cuotas a favor de las mujeres al interior de los partidos políticos, desde la conformación de las listas, hasta las acciones diferenciadas que se requieren para ser más democráticos y representativos. También aporta herramientas para identificar sus dinámicas y fortalecer los niveles de representatividad. La competencia entre los partidos por un puesto en el ranking podría contribuir a proveer las condiciones para que se realicen cambios a favor de la inclusión de las mujeres, su reconocimiento y se produzca debate y opinión pública al respecto. Esta competencia entre partidos puede aportar a la redistribución del poder y beneficios políticos para las mujeres al interior de los partidos.

Por otro lado, para medir las condiciones de equidad de mujeres y hombres en las empresas se ha creado un ranking⁶, que evidencia el compromiso de dichas entidades con el avance de la igualdad de las mujeres en los contextos laborales, tanto del sector privado como público. Esta metodología se apoya en información de encuestas aplicadas de manera virtual, a empresas de sectores importantes de la economía, buscando medir las brechas de género. Por sí misma, la

⁶ El Ranking PAR 2017 que proviene de una alianza entre la Secretaría Distrital de la Mujer, Aequales y el Colegio de Estudios Superiores en Administración – CESA, destaca que “(...) las mujeres ocupan tan sólo el 38 % de las posiciones de liderazgo” y que “sólo el 32 % de las empresas privadas y el 18 % de las entidades públicas cuentan con una política de equidad de género y/o diversidad. También advierte que “sólo el 26 % de empresas privadas y el 13 % de organizaciones públicas cuentan con un comité de equidad de género que se encargue de diseñar e implementar prácticas para retener y promover el mejor talento femenino”. (El Espectador, 2017)





alternativa no garantiza el ascenso en los cargos directivos y en las sillas de las juntas directivas para las mujeres, pero permite medir, en diferentes períodos, los porcentajes de participación de éstas, comparativamente, con el compromiso social de las empresas. La competencia entre las empresas por un puesto en el ranking podría contribuir a proveer las condiciones para que se diagnostiquen, evalúen y desarrollen cambios a favor de las mujeres, lo mismo que lograr reconocimiento público en los informes anuales, y a la generación de debate y opinión pública al respecto.

El ranking evidencia la forma como las empresas se comprometen con la distribución del poder y de los beneficios entre hombres y mujeres en términos de empoderamiento, calidad de vida y desarrollo humano, e impulsa las ventajas que tiene a nivel organizacional y productivo posicionar mujeres en los cargos de alta dirección. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “una junta directiva incluyente y con equilibrio entre los sexos recibe ideas diversas, entiende mejor las preferencias de los clientes, garantiza mayor diligencia, y, por consiguiente, toma decisiones más acertadas” (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). Sin embargo, no se puede desconocer que las empresas tienden a negar la desigualdad de género y, por lo tanto, a perpetuar sesgos entre hombres y mujeres como una defensa del statu quo de la sociedad.

104

Finalmente, como un compromiso de la ciudad con la participación social y comunitaria, el municipio de Medellín creó el Índice de Participación Ciudadana, con el propósito de medir y analizar la participación ciudadana. Busca hacer una lectura de la realidad de la participación para el fortalecimiento de la democracia y la construcción de lo público. Debido a su enfoque territorial, registra y analiza a escala comunal y de corregimientos, con criterios multidimensional, diferencial (incluye el género) y poblacional (incluye a las mujeres). La medición comprende: condiciones territoriales, actores, prácticas y efectos (Secretaría de Participación Ciudadana, 2019).

La primera medición del Índice de Participación que se hace en la ciudad de Medellín, indica que “8 de cada 10 líderes que participan son mujeres y el 13% de ellas, son cabeza de familia”, lo cual indica un “alto índice de participación ciudadana del género femenino” (Muñoz, 2018). Este dato indica que más allá de contar el número de mujeres y de desagregar la información según sexo, a





la Política Pública de Igualdad de Género para las Mujeres Urbanas y Rurales del Municipio de Medellín, le interesa que la interpretación de dichos datos se realice con enfoque de género. Es decir, construir hipótesis en torno a la participación de las mujeres en las instancias de toma de decisiones, sus causas y los efectos que produce en términos de incidencia y acción social y política en sus territorios. Igualmente, en este asunto en particular, el índice podrá ser una oportunidad para identificar los obstáculos y superar las brechas de la desigualdad. Se recomienda el máximo aprovechamiento de esta herramienta, así como de las demás investigaciones que realice la Secretaría de Participación de Medellín al respecto.

Acciones

Para posicionar investigación sobre participación social y política:

105

4.1 Promover la investigación en participación social, política y ciudadana de las mujeres con enfoque de género, contribuyendo al posicionamiento del tema en los grupos de investigación de las IES (públicas y privadas) y en las organizaciones no gubernamentales dedicadas a la gestión del conocimiento.

4.2 Promover estrategias de investigación y divulgación, que conduzcan a que la intención del voto a favor de mujeres aumente por vía de la transformación de roles de género y el lugar socialmente asignado a las mujeres.

4.3 Rastrear, identificar y visibilizar los procesos investigativos referentes a participación social y política de las mujeres en Medellín que se han venido produciendo en las organizaciones de la sociedad civil.

Para la articulación con la Secretaría de Participación Ciudadana:





4.3 Realizar acciones de incidencia para que el Sistema de Información y Gestión del Conocimiento para la Participación Ciudadana incorpore en todos sus procesos el enfoque diferencial y de género.

4.4 Incorporar la pregunta sobre los motivantes que incentivan a las mujeres a participar social y políticamente en el Índice de Participación Ciudadana.

4.5 Construir un subíndice específico sobre género dentro del Índice de Participación Ciudadana y difundir sus resultados.

4.6 Incorporar en las preguntas sobre participación del Informe de Calidad de Vida variables que incluyan la participación social y política de las mujeres en el Municipio de Medellín para que se pueda publicar un módulo del tema con análisis de género.

4.7 Establecer mecanismos de coordinación y transversalización entre dependencias responsables, para promover la representación paritaria de las mujeres en instancias de toma de decisiones sociales y comunitarias, con énfasis en Planeación Local y Presupuesto Participativo.

4.8 Garantizar que las sesiones en el Consejo Municipal de Participación Ciudadana participe una representante de las organizaciones de mujeres.

Estrategias de comunicación pública:

4.9 Publicar periódicamente materiales que estimulen el interés y el debate de la sociedad sobre la igualdad de género y el derecho al voto, la participación y la representación de las mujeres.

4.10 Realizar diagnóstico sobre la representación paritaria de las mujeres en instancias de toma de decisiones sociales y comunitarias para su promoción.

Dirigidas al Concejo de Medellín:

4.12 Incidir para que la Comisión para la Igualdad de Género en el Concejo de Medellín sesione.





4.13 Formar a los integrantes de la Comisión para la Igualdad de Género del Concejo de Medellín en enfoque de género.

4.13 Promover y fortalecer las redes de trabajo y cooperación sobre asuntos de género con organizaciones sociales y entidades del ámbito privado.

4.14 Realizar un proceso investigativo que examine la manera de incorporar el enfoque de género en los Acuerdos Municipales para generar iniciativas a favor de las mujeres en el Concejo de Medellín.

Para la medición a través de ranking a partidos políticos, empresas con asiento en Medellín, JAC y CCCP:

4.15 Construir un ranking de igualdad de género para implementar en dichos actores.

4.16 Promover un plan de mejoramiento a quienes obtienen un bajo puntaje, en miras a favorecer las condiciones de participación de las mujeres en condiciones igualdad.

107

4.17 Hacer un reconocimiento a quienes ocupen los primeros puestos del ranking.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de Participación Ciudadana / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Desarrollo Económico / Secretaría de Juventud / Secretaría de Cultura Ciudadana / Secretaría de Gestión Humana y Servicios a la Ciudadanía / Departamento Administrativo de Planeación / Concejo de Medellín / Consejo Nacional Electoral / Cámara de Comercio para Medellín / Departamento Administrativo de la Función Pública / Organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil / Área Metropolitana / Medios alternativos, independientes comunitarios y ciudadanos. / Instituciones de Educación Superior públicas y privadas. / Alcalde de Medellín / Colegio Mayor de Antioquia / ITM / Pascual Bravo / Secretaría de Comunicaciones / Ministerio de Educación Nacional.





Posibles aliados:

Organizaciones, redes y colectivos de mujeres de Medellín / Servidoras y servidores públicos de la Secretaría de las Mujeres.

Alternativa 5. Instancias de diálogo entre la institucionalidad y las organizaciones de mujeres.

Esta alternativa surge de la necesidad de implementar estrategias participativas dirigidas a la implementación y desarrollo de la Política Pública de Igualdad de género para las Mujeres Rurales y Urbanas del Municipio de Medellín, en dicha instancias se busca que converjan tanto las instituciones estatales, como las organizaciones sociales, especialmente las de las mujeres e instituciones de la sociedad civil, a través de instancias de diálogo e interlocución de carácter crítico, constructivo y propositivo en torno a los objetivos de la Política Pública.

108

Al respecto, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer de la presidencia, mediante Decreto 672 del 26 de abril del 2017, es su artículo N. 20, dota a los entes territoriales de un instrumento jurídico para la conformación y consolidación de mecanismos de diálogo formal entre las entidades del orden territorial y las organizaciones de mujeres, en los que se debe:

Facilitar la participación activa y permanente de las mujeres en la discusión de las diferentes acciones de la política pública que se ejecuten en el territorio y que afecten su vida, intereses y necesidades, posibilitando que las mujeres se sientan representadas en el Mecanismo de Diálogo Formal.

De esta manera se busca “garantizar la sostenibilidad de los procesos, el posicionamiento de las agendas sociales y políticas de las mujeres y la gestión del territorio a favor de la igualdad de oportunidades” (2017). Así mismo, facilitar el fortalecimiento del derecho a la participación de las mujeres y sus procesos organizativos en el territorio. En este sentido, esta alternativa propone





acciones de tipo formativo en los temas centrales de debate con los diferentes sectores allí comprometidos.

Acciones

5.1 Formar al Comité de Interlocución en los temas centrales de debate que contempla su agenda en perspectiva de cualificación política.

5.2 Promover redes de trabajo que realicen gestión del conocimiento sobre las agendas y temas abordados en las instancias de diálogo existentes.

5.3 Reconocer y visibilizar las experiencias, acciones o buenas prácticas de género de las entidades del sector privado y social que son significativas y relevantes por su repercusión en la calidad de vida y garantía de derechos de las mujeres.

5.4 Asesorar iniciativas sociales del sector privado, para que éstas partan de los saberes de género y tengan pertinencia con el fin de lograr la igualdad.

5.5 Articular el Comité de Interlocución con las diferentes formas organizativas poblacionales del municipio de Medellín para la consecución de los objetivos relacionados con la igualdad de género.

5.6 Garantizar la participación de los y las integrantes del Comité de Interlocución a través de la provisión pública requerida (refrigerio, transporte, espacios físicos, materiales y papelería, entre otros).

Responsables y corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Participación Ciudadana / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / IES Medellín (ITM, Pascual Bravo y Colegio Mayor de Antioquia / Ministerio de Educación Nacional / Comité de Interlocución.





Posibles aliados:

Centros de estudio e investigación / Organizaciones de la sociedad civil de mujeres / Sector privado.

Alternativa 6. Fortalecimiento y acompañamiento a escenarios y estrategias que propicien la movilización e incidencia de las mujeres.

Esta alternativa de solución surge en el marco de la revisión de la alternativa de solución: “Formación y entrenamiento socio político a mujeres para la participación y movilización social y política” que, a raíz de los encuentros de socialización con servidores y servidoras públicos de la Alcaldía de Medellín, hacen visible la necesidad de crear una nueva que se encargue directamente de la potenciación de dichos procesos de participación, lo que tendría cabida a través del acompañamiento y fortalecimiento tanto de estrategias como escenarios, así como de las organizaciones, colectivos y redes de mujeres de Medellín que buscan incidir en la transformación social y política del municipio. Lo anterior va acorde con la meta de la dimensión que habla no solo de aumentar y cualificar la participación y el empoderamiento, sino también de la incidencia de las mujeres en los espacios de toma de decisiones de los escenarios públicos y privados, rurales y urbanos.

110

La formación y el entrenamiento son estrategias de apoyo a las mujeres en su camino hacia la participación, pues cualifican su accionar y propician su empoderamiento, pero esto solo no es suficiente, frente al grave problema encontrado a través del Índice de Participación Ciudadana de Medellín (2019): aunque las mujeres tienen amplia participación social, su incidencia apenas corresponde a 0,37, que en comparación con la de los hombres y del municipio de Medellín en general que es de 0,41, es significativamente baja, lo que refleja de manera contundente que los efectos visibles, tangibles y transformadores de su participación no están teniendo lugar en el territorio.





Por ello se proponen acciones de acompañamiento, asesoría y fortalecimiento de las iniciativas de participación ciudadana de las mujeres en Medellín, que les permitan tener recursos económicos, sociales y políticos que favorezcan su incidencia real y efectiva en los escenarios de participación y toma de decisiones que afectan sus propias vidas. Se busca, potenciar aquellos procesos ya existentes, y asegurar el terreno para las iniciativas futuras, para que no solo se cualifiquen y construyan su ciudadanía, sino para que puedan ejercerla.

Acciones

6.1 Realizar acompañamiento y asesorías temáticas en los territorios para promover proyectos y programas con enfoque de género y diferencial.

6.2 Fortalecer y acompañar los Consejos de participación de niños, niñas y adolescentes en todas las comunas y corregimientos, garantizando el enfoque de género y diferencial.

6.3 Fortalecer y acompañar la Red de Mujeres Jóvenes Talento en todos los procesos de formación garantizando el enfoque de género y diferencial.

6.4 Fortalecer y acompañar la participación de las mujeres en instancias de participación y planeación como el programa de Planeación Local y Presupuesto Participativo.

6.5 Realizar actividades académicas y comunicacionales para fortalecer la participación de mujeres LBT, migrantes, con discapacidad, afrodescendientes, indígenas, raizales y palenqueras.

6.6 Acompañar a las mujeres y organizaciones de mujeres en la Escuela Itinerante de Gobierno y Equidad para las Mujeres.

6.7 Fortalecer iniciativas de participación social y política de las mujeres rurales y campesinas de Medellín.

6.8 Fortalecer los colectivos de mujeres para que se apropien de la defensa de sus derechos y facilitarles la participación social y política.





6.9 Promover la articulación zonal o generación de redes de los colectivos de mujeres existentes con las diferentes organizaciones de mujeres en el territorio, con el fin de fortalecer sus procesos para la incidencia social y política de las mujeres.

6.10 Fortalecer las organizaciones de base indígenas y afrocolombianas conformadas por mujeres o con enfoque de género para su incidencia social.

6.11 Fortalecer las iniciativas y redes de mujeres en el entorno corporativo a través de los comités de equidad de género existentes.

6.12 Promover alianzas y acciones de articulación, asesoría y fortalecimiento de la Red Intercorregimental de Mujeres Medellín y otras redes zonales de mujeres.

6.13 Reconocer y acompañar los procesos de liderazgo, representación pública y participación social y política de las mujeres en contexto de prostitución y pobreza.

6.14 Realizar alianzas con organizaciones de la sociedad civil de mujeres, expertas en participación social y política, para que puedan ejercer el rol de formadoras en los procesos de capacitación y sensibilización.

112

Responsables y corresponsables:

Secretaría de Participación Ciudadana / Secretaría de las Mujeres/ Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de la Juventud / Secretaría de Cultura Ciudadana / Gerencia de Corregimientos / Organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil / Organizaciones de mujeres formalizadas / Departamento Administrativo de Planeación / Secretaría de Educación / Gerencia del Centro / Red Intercorregimental de Mujeres Medellín / Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de Desarrollo Económico.

Posibles aliados:





Alcaldía de Medellín
Cuenta con vos

Organizaciones de mujeres formalizadas / Organizaciones de la sociedad civil / Red
Intercorregimental de Mujeres Medellín.



Centro Administrativo Municipal (CAM)
Calle 44 No. 52 - 165. Código Postal 50015
Línea Única de Atención Ciudadanía 44 44 144
Conmutador 385 5555. www.medellin.gov.co



www.medellin.gov.co



Dimensión Seguridad y Vida Libre de Violencias

Objetivo

Garantizar la seguridad de las mujeres, niñas y adolescentes y su derecho a vivir una vida libre de violencias en el ámbito público y privado, implementando medidas de prevención, protección, atención, acceso a la justicia y reparación integral.

Metas de desarrollo

1. Garantizar la seguridad de las mujeres y prevenir la vulneración del derecho a una vida libre de violencias, especialmente las basadas en género.
2. Disminuir la tolerancia social e institucional a las violencias contra las mujeres, con énfasis en la zona rural.
3. Diseñar y fortalecer los mecanismos institucionales para proteger y atender integralmente a las mujeres en riesgo de la zona rural y urbana y víctimas de violencias, especialmente las basadas en género.
4. Fortalecer mecanismos reales y efectivos, que garanticen el acceso a la justicia formal y no formal, para que la reparación integral de las mujeres víctimas de violencias, especialmente las basadas en género, cuente con los recursos necesarios y se impida su revictimización.





Indicadores de impacto

Gráfico No. 9. Indicadores Seguridad y vida libre de violencias

Indicador	Línea base
Violencia intrafamiliar (Sistema THETA. Construcción: SISC).	Mujeres víctimas de violencia intrafamiliar: 5.754 (2017); 5.806 (2016). Hombres víctimas de violencia intrafamiliar: 1.844 (2017); 1.935 (2016). Total: 7.598 (2017); 7.741 (2016). Mujeres víctimas de violencia intrafamiliar entre: 06 y 11 años: 554 (2017); 534 (2016). 18 y 24 años: 753 (2017); 737 (2016). 33 y 38 años: 631 (2017); 658 (2016). Atención de mujeres víctimas de violencia intrafamiliar entre: 18 y 28 años: 1.227 (2017); 1249 (2016). 29 y 59 años: 2,336 (2.017) y 2443 (2.016).

Violencia de pareja (Instituto Nacional de Medicina legal y Ciencias Forenses).

Mujeres: 2.609 (2017); 2.659 (2016).
Hombres: 525 (2017); 564 (2016).
Total: 3.134 (2017); 3.223 (2016).
Menores de 18 años: Mujeres: 109 (2017), 128 (2016); Hombres: 2 (2017), 4 (2016).
Mayores de 18 años: Mujeres: 2.500 (2017), 2.531 (2016); Hombres: 523 (2017), 560 (2016).





Indicador	Línea base
Violencia sexual (CAIVAS).	Mujeres víctimas de delitos sexuales: 2.086 (2017), 1.856 (2016). Hombres víctimas de delitos sexuales: 289 (2017), 250 (2016). Total: 2.384 (2017) 2.108 (2016). Mujeres víctimas entre: 0 y 05 años: 299 (2017); 212 (2016). 06 y 11 años: 523 (2017); 428 (2016). 12 y 17 años: 821 (2017); 767 (2016). 18 y 28 años: 201 (2017); 227 (2016). Hombres indiciados por delitos sexuales contra mujeres: 1920 (2017) ,1707 (2016). Indiciados por delitos sexuales contra mujeres, según parentesco: Padre: 200 (2017), 148 (2016). Padrastro: 199 (2017), 176 (2016). Abuelo (a): 53 (2017), 40 (2016). Hermano(a): 17 (2017), 16 (2016). Cónyuge: 26 (2017), 31 (2016). Ex cónyuge o excompañero(a): 15 (2017), 16 (2016). Mujeres víctimas de delito sexual por delito: Actos sexuales con menor de 14 años: 929 (2017), 748 (2106). Acceso carnal abusivo con menor de catorce años. 328 (2017), 341 (2106). Acceso carnal violento: 236 (2017), 215 (2106). Acoso sexual: 123 (2017), 139 (2106).

Homicidios a mujeres en Medellín (Instituto Nacional de Medicina Legal, SIJIN, Fiscalía General de la Nación).

61 (2017).
Tasa por cada 100.000 habitantes: 4.56.
39 (2016).
Tasa por cada 100.000 habitantes: 2.96.

Presuntos feminicidios en Medellín (Comisión primera del Consejo de Seguridad Pública para las Mujeres de Medellín).	32 (2017) y 28 (2016). Íntimo de pareja: 12 (2017); 6 (2016); Íntimo de ex pareja: 4 (2017); 7 (2016). • Víctimas entre 18 y 28 años: 7 (2017); 7 (2016). • Víctimas entre 29 y 59 años: 20 (2017); 13 (2016).
--	---

Nivel de denuncia Medellín (Invamer). 53% de las mujeres Víctimas (2016).





Indicador	Línea base
-----------	------------

Porcentaje de mujeres que dicen haber sido víctimas de violencias (Invamer).	13% del total de mujeres de Medellín (2016), de ellas el 87% están en estrato 1, 2 y 3.
--	---

Porcentaje de mujeres que identifican como perpetrador de maltrato y amenazas a los hombres (Invamer).	Perpetrador Hombre: 94% (2016) Perpetrador mujer: 13% (2016).
--	---

Porcentaje de mujeres que identifican a la pareja como maltratador (Invamer).	31% pareja (2016) 28% expareja (2016).
---	--

Porcentaje de mujeres que identifican a un desconocido como maltratador (Invamer).	17% (2016).
--	-------------

Porcentaje de mujeres que dicen sentirse más inseguras en casa (Invamer).	22% (2016).
---	-------------

Porcentaje de mujeres que dicen sentirse más inseguras en vía pública (Invamer).	73% (2016).
--	-------------





Indicador	Línea base
Índice de tolerancia institucional a las VBG (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer-2014).	Medellín: Actitud: 0,261 (2009); 0,291 (2014). Atención: 0,265 (2009); 0,553 (2014). Imaginario: 0,085 (2009); 0,089 (2014). Práctica: 0,241 (2009); 0,199 (2014). Prevención: 0,394(2009); 0,512 (2014). Protección: 0,438 (2009); 0,544 (2014).

Delitos contra la Libertad y la Integridad Sexual en el marco del Conflicto (Red Nacional de Información).
Fecha de corte 1 de Octubre de 2018.

Hechos ocurridos en el municipio de Medellín
Mujeres 340 – Hombres 41 (1985 – 2018).

Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes (CAIVAS).
Fecha de corte 30 de septiembre de 2018.

Niñas y adolescentes víctimas 17 (2016) 42 (2017).

Trata de Personas (CAIVAS).
Fecha de corte 30 de septiembre de 2018

Mujeres víctimas 16 (2016) 8 (2017).

Fuente: Universidad EAFIT (2018)





Alternativa 1. Coordinar acciones y estrategias multisectoriales para la prevención primaria de las violencias basadas en género.

Las violencias basadas en género están interconectadas y arraigadas en la desigualdad de género y en normas y estereotipos que las perpetúan. Estas violencias se están reconociendo cada vez más como un asunto de salud pública, aunado con el acoso cotidiano de un lado y el feminicidio del otro. Aunque los esfuerzos para abordar la violencia se han enfocado mayormente en brindar servicios para las víctimas dado sus efectos abrumantes, la mejor manera de abordarla es la prevención, que requiere intervenciones conexas para interrumpir los factores estructurales (ONU Mujeres).

La prevención necesita un conocimiento de estos factores y la interacción entre el individuo, las relaciones interpersonales, la comunidad, y la sociedad (Dahlberg LL. y Krug, EG 2002). Así, se utiliza un modelo socio ecológico basado en la teoría del cambio, que sugiere que para prevenir las VBG es necesario intervenir a través de múltiples niveles al mismo tiempo y a través del curso de vida (ONU Mujeres, 2015). Aunque la prevención debe de ser multisectorial, los gobiernos municipales pueden desarrollar actividades de prevención específicas y localizadas, como la movilización comunitaria, que requiere interactuar con los individuos y sus comunidades varias veces a lo largo del tiempo y de maneras distintas (Arango et al 2014).

La prevención debe empezar con los niños y las niñas y sus familias para promover la igualdad de género y las relaciones saludables; es un momento crítico, donde el desarrollo de valores y las normas de género, son forjados. La prevención busca cambiar normas sociales a través de una estrategia transformativa de la cultura patriarcal y también abordar necesidades actuales para la violencia hacia las mujeres y las niñas.

Así, esta alternativa apunta a varias poblaciones claves del municipio de Medellín con un enfoque interseccional, además de enfocarse en los niños y las niñas, utilizando estrategias como: 1. Programas dirigidos a las mujeres y jóvenes a través de los cuales puedan empoderarse para ejercer sus propios derechos, y reconocer y abordar la violencia; 2. Dado que las mujeres con





discapacidades son desproporcionadamente impactadas por las VBG, se necesitan programas de prevención enfocados en sus necesidades particulares y las de sus cuidadores⁷; 3. Intervenciones de prevención que involucren a los hombres y promuevan las masculinidades no hegemónicas y no violentas, acelerando el desarrollo de una sociedad equitativa y libre de violencia; 4. Las escuelas y su personal también tienen un papel central en reconocer la violencia y brindar intervenciones y programas apropiados de formación y capacitación en la prevención de las VBG; 5. Por último, las campañas de comunicación públicas sirven para divulgar el conocimiento de las VBG y para poner el tema de la prevención en la conciencia de la comunidad municipal.

Acciones

1.1 Implementar estrategias comunitarias e institucionales para la detección temprana de las violencias contra las mujeres y gestión de los riesgos asociados a ésta, especialmente las VBG.

1.2 Coordinar el diseño e implementación de estrategias de prevención primaria de las violencias contra las mujeres, en especial las basadas en género, dirigidas a:

- la comunidad educativa de todos los niveles y a los y las agentes educativos-as de Buen Comienzo.
- directivas, docentes y estudiantes de las Instituciones de Educación Superior.
- directivas, docentes y estudiantes de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- mujeres con discapacidades y personas cuidadoras.
- mujeres indígenas.
- mujeres afrodescendientes.

⁷ Mujeres con discapacidades son dos o tres veces más propensas a sufrir violencia, y enfrentan más barreras para acceder apoyo y servicios (Ortoleva, S y Lewis, H 2012).





- mujeres rurales y campesinas.
- mujeres víctimas del conflicto armado. / - mujeres reincorporadas.
- mujeres en contexto de prostitución.
- hombres (jóvenes y adultos) con altos niveles de factores de riesgo para perpetrar la violencia, con un enfoque de masculinidades no hegemónicas. /
- hombres (jóvenes y adultos) promocionando modelos de relacionamiento equitativos e igualitarios.

1.3 Diseñar e implementar estrategias de formación dirigidas a niños, niñas y adolescentes sobre los riesgos que pueden darse a través de las TICS.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Seguridad y Convivencia / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH/ Secretaría de Educación / Secretaría de Desarrollo Económico / Personería de Medellín / Secretaría de Salud / Sapiencia / Ministerio de Educación / Consejería Presidencial para la Equidad de Género / Gerencia de Corregimientos / SENA.

121

Posibles aliados:

Cabildos / Organizaciones de la sociedad civil / Organizaciones de mujeres / Instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano / Universidades públicas y privadas.





Alternativa 2. Coordinación para la atención integral a situaciones que atenten contra los derechos de las mujeres a la seguridad y a tener una vida libre de violencias.

Las entidades encargadas de la seguridad y la garantía de una vida libre de violencias, deberán coordinar y articular acciones con el fin de brindar atención integral.⁸ De allí la necesidad de diseñar e implementar, planes, programas y proyectos de prevención, detección, atención, acceso a la justicia y reparación integral, respecto a cualquier forma de vulneración en su contra, entre ellas, medidas para fomentar la sanción social y la denuncia de prácticas discriminatorias y violencia contra las mujeres. El municipio de Medellín en su actual Plan de Desarrollo 2016-2019 implementa acciones específicas hacia las mujeres a través del Programa de Protección Integral y Apoyo para las Mujeres Víctimas de Violencia⁹ y de otros proyectos que se han ocupado de la problemática de manera indirecta. Por ejemplo, la Secretaría de Seguridad y Convivencia manifiesta que realiza acciones de planificación, gestión, articulación, desarrollo, implementación y evaluación tendientes a la defensa de los derechos de las mujeres. De allí el llamado a la corresponsabilidad de todas las entidades,¹⁰ para fortalecer los programas existentes y acciones que incluyan la participación activa de las mujeres, garantizando los enfoques contenidos en la Política Pública de Igualdad de Género para las Mujeres Urbanas y Rurales del Municipio de Medellín y abarcando escenarios como el Consejo de Seguridad Pública para las Mujeres, los Comités Locales de Gobierno, los Consejos de Convivencia y los nuevos escenarios territoriales que emerjan en la ciudad.¹¹ Estos escenarios han de fortalecerse para que posibiliten superar la

⁸ El artículo 9 de la Ley 1257 insta a todas las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas, al reconocimiento de las diferencias y desigualdades sociales, biológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social.

⁹ Durante el cuatrienio 2012- 2015, la Secretaría de las Mujeres contaba con el Programa de “Seguridad Pública para las Mujeres de Medellín”, en articulación con la Secretaría de Gobierno. Este cambió en el actual cuatrienio (2016-2019) convirtiéndose en el proyecto de Prevención y Atención a las Violencias Basadas en Género. Estos cambios han reducido la capacidad de la Secretaría de las Mujeres para brindar protección a las mujeres de la ciudad, pues la asignación presupuestal restringe la ampliación de sus servicios estratégicos.

¹⁰ Entre ellas, Mujeres, Educación, Salud, Inclusión Social, Familia y Derechos Humanos. Igualmente, entidades como la Fiscalía, Policía, Comisarias de Familia y la Personería.

¹¹ Como la Mesa Técnica interinstitucional, el Sistema Integrado de Emergencias y Seguridad de Medellín (SIES-M), el Comité Coordinador Municipal para la Prevención y Atención a las Violencias Sexuales y los puntos móviles y descentralizados para el acceso de las mujeres a la justicia.





desconfianza existente hacia la institucionalidad; también deben fortalecerse y articularse las rutas de atención de las violencias creadas para cada situación; y debe ser intensa y continua la promoción de una ciudad más segura para las mujeres y la protección efectiva de sus libertades. Esta alternativa se apoya en las alianzas, instrumento que contribuirá a enfrentar el déficit institucional que existe frente a la vulneración a la seguridad y las violencias contra las mujeres en el municipio y en informes organizacionales como instrumentos que posibiliten la rendición de cuentas y la supervisión de los organismos de seguridad y justicia.

Acciones

Ante el Consejo de Seguridad Municipal:

2.1 Posicionar la problemática de violencias contra las mujeres, especialmente las violencias basadas en género, en su reunión mensual.

2.2 Coordinar la implementación de acciones con enfoque diferencial e interseccional, y realizar seguimiento a su cumplimiento para:

- prevenir la violencia contra las mujeres, especialmente de violencias basadas en género.
- brindar atención integral y el restablecimiento de derechos de las mujeres víctimas de violencias, especialmente violencias basadas en género.

2.3 Presentar informes periódicos al Consejo de Seguridad Municipal para la toma informada de decisiones por parte del:

- Comité de violencias sexuales.
- Comité Municipal de lucha contra la Trata de Personas.
- Comité Municipal de diversidad sexual e identidades de género.





- Ante el Consejo de Seguridad Pública para las mujeres:

2.4 Construir proyectos, en conjunto con los organismos de seguridad y justicia competentes, susceptibles de ser financiados por el Fondo de Seguridad Territorial –FONSET–, para:

- la prevención, atención, protección y restablecimiento de derechos de las mujeres víctimas de violencias, especialmente violencias basadas en género.

- el fortalecimiento del Centro de Atención Integral a Víctimas de Violencia Intrafamiliar -CAVIF-, y del Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual -CAIVAS-.

- el fortalecimiento de la Unidad de Vida de la Fiscalía en materia de investigación de feminicidios.

Ante el Comité Territorial de Orden Público:

2.5 Priorizar proyectos construidos en el marco del Consejo de Seguridad Pública para las Mujeres, en materia de prevención, atención, protección y restablecimiento de derechos de mujeres víctimas de violencias, especialmente las basadas en género, para ser financiados por el Fondo de Seguridad Territorial -FONSET–.

124

Ante el Consejo Municipal de Política Social:

2.6 Incluir la variable de violencias contra las mujeres, especialmente las basadas en género, en el análisis de la política pública social.

Ante el Comité Técnico de Violencias Sexuales:

2.7 Coordinar acciones para la atención y protección de mujeres en contexto de prostitución víctimas de violencias, especialmente las basadas en género.

Ante el Comité Municipal de Convivencia Escolar:





2.8 Incidir para la modificación del Decreto 1133 de 2014 para que la Secretaría de las Mujeres haga parte del Comité Municipal de Convivencia Escolar.

2.9 Garantizar que el Comité incluya las violencias contra las mujeres, especialmente las violencias basadas en género, en la ruta de atención de convivencia escolar.

Ante el Comité Municipal de lucha contra la Trata de Personas:

2.10 Formular acciones que comprendan la prevención de la explotación sexual y de todas las modalidades de trata de personas.

En el Plan Integral de Seguridad y Convivencia –PISC- y su Plan de Acción Anual:

2.11 Posicionar las violencias contra las mujeres, especialmente las basadas en género, como problemática priorizada.

2.12 Posicionar la trata de personas y la explotación sexual y comercial de niñas, niños y adolescentes, como problemática priorizada.

125

2.13 Construir acciones de prevención y atención de violencias contra las mujeres, especialmente las violencias basadas en género.

Con los Organismos de Seguridad y Justicia:

2.14 Coordinar acciones para la implementación de procesos de seguimiento a casos de violencias contra las mujeres, priorización de investigaciones y protección a riesgos de feminicidios, especialmente con la Fiscalía.

2.15 Coordinar para la identificación de patrones que posibiliten la estructuración de procesos penales frente a las violencias basadas en género.

2.16 Diseñar y actualizar protocolos de atención a mujeres víctimas de violencia basada de género, con enfoque étnico.





2.17 Coordinar la construcción de estrategias que posibiliten la atención integral y oportuna a las mujeres víctimas de violencias basadas en género por el sector justicia y sector salud.

2.18 Construir un protocolo para la detección y activación de la ruta por violencia contra las mujeres, especialmente las basadas en género, en instituciones de educación superior del municipio de Medellín.

2.19 Construir proyectos para el fortalecimiento del Instituto Nacional Medicina Legal y Ciencias Forenses que posibilite la aplicación efectiva del protocolo de valoración del riesgo de violencia mortal por parte de la pareja y ex pareja.

De manera general, se contempla:

2.20 Incluir un capítulo de violencias basadas en género contra las mujeres en el Plan de Prevención de Violaciones a los Derechos Humanos e Infracciones al Derecho Internacional Humanitario.

126

2.21 Formalizar la creación del Subcomité de Género con enfoque diferencial del Comité Territorial de Justicia Transicional.

2.22 Instalar escenarios de interlocución entre el sector público, privado y la sociedad civil para generar diálogos intersectoriales que posibiliten conocimiento sobre las violencias contra las mujeres, especialmente las basadas en género, como insumo para la toma de decisiones.

2.23 Incidir en los medios de comunicación alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos para detectar posibles anuncios publicitarios que se puedan constituir en captación de trata de personas e informar a las autoridades.

2.24 Generar estrategias de coordinación para el reconocimiento y respeto de las mujeres privadas de la libertad.





Responsables y corresponsables:

Secretaría de Seguridad y Convivencia / Secretaría de las Mujeres/ Secretaría de Salud / Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de Desarrollo Económico / Secretaría de Infraestructura / Secretaría de Educación / Inder Medellín / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Gerencia de Corregimientos / Gerencia del Centro / Secretaría de Cultura Ciudadana / Departamento Administrativo de Planeación / ITM / Colegio Mayor / Pascual Bravo / Instituto Colombiano de Bienestar Familiar / Organismos de Seguridad y Justicia / INPEC / Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses / Ministerio de Educación / EAPB y su red prestadora / Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia.

Posibles aliados.

Movimiento social de Mujeres de Medellín / Instituciones de Educación Superior.

Alternativa 3. Gestión del conocimiento sobre la situación de seguridad y violencia contra las mujeres.

La presente alternativa unifica las siguientes propuestas “Boletín con análisis cuantitativo y cualitativo de género sobre las violencias contra las mujeres, especialmente las VBG” y “Línea de investigación con perspectiva de género” pues las dos propuestas se encuentran direccionadas a la construcción, consolidación y medición de información relativa a las cifras de violencias contra las mujeres y a las situaciones de inseguridad y violencia que experimentan cotidianamente en su contra. Para generar conocimiento sobre la situación de seguridad y las violencias que viven las mujeres en diferentes entornos y cursos de su vida, es preciso fomentar investigaciones, diagnósticos, encuestas, estudios, que aporten al diseño y ejecución de políticas públicas y al reconocimiento de sus niveles de vulnerabilidad y victimización (De la Cruz, 2008). Igualmente es necesario que informes periódicos de plataformas como *Medellín cómo vamos* incorporen indicadores regulares sobre el asunto.





El Consejo de Seguridad Pública para las Mujeres-CSPM, de la Política Pública de Seguridad y Convivencia del municipio de Medellín, se han comprometido con los objetivos de seguimiento a las cifras de las violencias contra las mujeres¹² y se concreta en el Plan de Desarrollo Municipal *Medellín cuenta con vos 2016-2019*¹³, a través de indicadores objetivos y subjetivos de seguridad y convivencia, la articulación con organismos de seguridad y justicia y de otros sistemas de información de la Administración Municipal, centros de investigación y la academia (Alcaldía de Medellín, 2015, p.183). Un boletín con análisis de género, será un instrumento de información pública que permitirá reportar el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos que aportan las fuentes oficiales, sobre las violencias contra las mujeres, para conocer las características, afectaciones e impactos diferenciados de las violencias que suceden a hombres y las mujeres, comparativamente. El Boletín puede introducir también reflexiones e indicadores sobre cómo evitar el escalonamiento de la violencia contra las mujeres y mitigar el riesgo de feminicidio, y difundir información relevante para la toma de decisiones en lo relativo a la prevención, atención, protección, investigación y judicialización de los delitos contra las mujeres. Así, se estará contribuyendo a ampliar la comprensión e interpretación de los factores sociales y culturales relacionados con la naturalización del fenómeno y responder a las demandas de atención integral de las mujeres que son víctimas de las VBG.

Por otro lado, expertos en América Latina advierten acerca de la baja prevalencia de investigaciones en el tema y un paradójico agotamiento del mismo sin apenas aún dar respuestas sobre la naturaleza y causas del problema, debido a una tendencia empírica de los estudios y falta de anclaje teórico a nivel general (Riquer, 2003). Mediante estos instrumentos investigativos se recomienda abarcar problemas como la violencia intrafamiliar en el entorno íntimo de la pareja, las violencias sexuales y el acoso callejero, desde una perspectiva ética que posibilite el contacto con las víctimas, sin exponerlas a otras formas de violencia. También estudios sobre los mecanismos

¹² Homicidios, presuntos homicidios, denuncia por violencia intrafamiliar, medidas de protección por la violencia intrafamiliar, delitos sexuales.

¹³ Reto 2. Medellín Segura, Programa 2.2.1. Planeación para la seguridad integral y del Proyecto; Fortalecimiento y posicionamiento del Sistema de Seguridad de Información para la Seguridad y la Convivencia – SISC-. A través del cual busca fortalecer la planeación estatal en la identificación, diagnóstico, seguimiento cuantitativo, cualitativo y geográfico de las problemáticas de la ciudad.





de protección a los que acceden las mujeres en contextos de violencia de género y hacer seguimiento y monitoreo sobre la percepción a la tolerancia social e institucional de las violencias contra las mujeres. También a través de instrumentos estadísticos de género, realizar encuestas de percepción sobre la seguridad de las mujeres. Todas ellas se apoyarán en instrumentos de comunicación pública para difundir la construcción de conocimiento generada acerca de las violencias objetivas y subjetivas y la forma como estas afectan a las mujeres del municipio de Medellín, en los entornos públicos y privados, rurales y urbanos, a fin de aportar elementos para la toma de decisiones y el adelanto de estrategias de prevención adecuadas.

Acciones

3.1 Incorporar el enfoque de género en el seguimiento al análisis de cifras de hechos delictivos contra las mujeres.

3.2 Reportar periódicamente datos cuantitativos y cualitativos de violencias contra las mujeres (intrafamiliar, sexual, feminicidios, homicidios, trata en la modalidad de explotación sexual).

3.3 Reportar periódicamente y realizar diagnósticos de violencias contra las mujeres, especialmente de modalidades emergentes.

3.4 Incorporar en los informes de calidad de vida y de cultura ciudadana, indicadores de percepción sobre la seguridad de las mujeres a nivel urbano y rural y de discriminación por razones de género.

3.5 Mantener en funcionamiento permanente el Observatorio sobre violencias sexuales.

3.6 Realizar evaluación de impacto de los programas y proyectos en donde participan servidoras, servidores públicos y contratistas que han sido formados para el mejoramiento de las capacidades para la prevención, protección y atención a las violencias contra las mujeres.





3.7 Construir análisis territorial del riesgo (como mapas de riesgo) de violencia contra las mujeres, para identificar las situaciones de riesgo, peligro y hechos de violencia a los que se enfrentan por comunas y/o corregimientos, con enfoque territorial y diferencial.

3.8 Construir un diagnóstico que dé cuenta de los diferentes riesgos a los que se exponen las mujeres que construyen paz y defensoras de derechos humanos en el municipio de Medellín y brindar posibles soluciones a la problemática.

3.9 Realizar encuesta cada dos años en donde se indague sobre situación y condición de las mujeres en donde se pregunte por todas las formas y expresiones de violencia, incluyendo la institucional.

3.10 Hacer seguimiento y monitoreo sobre la tolerancia social e institucional de las violencias contra las mujeres.

3.11 Unificar criterios para la incorporación y almacenamiento de datos en el sistema THETA.

130

Realizar investigaciones sobre:

3.12 la violencia contra las mujeres en el entorno de la familia (con énfasis en la violencia de pareja y expareja).

3.13 problemas de seguridad y de violencia contra las mujeres en los espacios públicos y privados haciendo especial énfasis en clínicas, parques, terminales, instituciones educativas, de educación superior, centros carcelarios, discotecas y bares.

3.14 hechos que se constituyen en violencias contra las mujeres que no están tipificados como delitos.

3.15 el delito de trata de personas, número aproximado de víctimas, población en riesgo, rutas utilizadas, modalidades del delito, y toda la información necesaria para intervenir de manera efectiva tanto la población en riesgo como las víctimas del delito.





3.16 el delito de explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes.

3.17 sobre las causas y efectos de las formas específicas que adquiere la violencia contra las mujeres rurales y campesinas, indígenas, afrodescendientes, en situación de desplazamiento, por su orientación sexual (LBT), reincorporadas, pospenadas, migrantes, privadas de la libertad, con discapacidad, en contexto de prostitución, habitantes de calle, y niñas; teniendo en cuenta aspectos sociales, culturales y económicos.

3.18 los mecanismos de protección a los que acceden o no las mujeres en riesgo y víctimas de violencia de género, violencia intrafamiliar causada por actores armados, violencia sociopolítica, y violencias en el marco del conflicto armado.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de Seguridad y Convivencia / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Salud / Secretaría de Juventud / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de Cultura Ciudadana / Secretaría del Medio Ambiente / Secretaría de Movilidad/ Gerencia de Corregimientos / Departamento Administrativo de Planeación / Inder Medellín / Organismos de seguridad y justicia / Colegio Mayor de Antioquia / ITM / Unidad Nacional de Protección / Sistemas de información de la Administración Municipal / Grupos de investigación de organizaciones de mujeres / ONU Mujeres / Cooperación internacional / Secretaría de Educación / Secretaría de Participación Ciudadana / INPEC / Defensoría del Pueblo / Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses / Unidad de Derechos Humanos de la Policía Metropolitana / Procuraduría / Personería de Medellín / Unidad Nacional de Protección.

131

Posibles aliados:

Centros de investigación / Instituciones de Educación Superior / UNODC / Organizaciones de mujeres expertas en el tema.





Alternativa 4. Capacitación, formación y sensibilización a servidores/as públicos y contratistas sobre las afectaciones diferenciadas por causa de la vulneración de las mujeres a su seguridad y a tener una vida libre de violencias, especialmente las VBG.

La legislación en Colombia¹⁴ obliga a la ejecución de programas de formación para las y los servidores/as públicos/as, que garanticen la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres víctimas de la violencia, con especial énfasis en los operadores/as de justicia (comisarios/as de familia), el personal de salud y las autoridades de policía. El continuum de las violencias contra las mujeres demuestra la prevalencia de actitudes y prácticas estereotipadas y arraigadas culturalmente hacia las mujeres, entre las/os funcionarios/as responsables del cumplimiento de las normativas. Por esto, es preciso desarrollar procesos de formación en torno a los instrumentos nacionales e internacionales que conforman el marco jurídico existente y generar procesos de diálogo, sensibilización y capacitación con metodologías experienciales desde la cotidianidad del desempeño profesional, orientadas a la comprensión de las violencias contra las mujeres y las afectaciones particulares por su condición de género. Con esto se espera contribuir al acceso y restablecimiento efectivo de sus derechos y la no revictimización de las mujeres, para quienes es imprescindible la escucha con respeto a las niñas, adolescentes y adultas y el reconocimiento de las víctimas ocultas que necesitan acompañamiento y asesoría de actores educativos y líderes institucionales. Mediante acciones de formación, se busca poner fin al déficit institucional que existe en el tratamiento analítico y prospectivo de las vulneraciones a la seguridad de las mujeres y al derecho a tener una vida libre de violencias.

Acciones

4.1 Diseñar protocolos, guías, instructivos, manuales, reglas, pautas u otras herramientas con los funcionarios y contratistas de las Comisarías y de los organismos de seguridad y justicia, para que aquellos que ingresen y trabajen en estas instituciones, se cualifiquen frente a la atención de las violencias contra las mujeres, especialmente las basadas en género.

¹⁴ El Artículo 9 de la Ley 1257 de 2008 y la Ley 1761 Rosa Elvira Cely de 2015.





4.2 Incidir en la *Comisión Nacional del Servicio Civil y Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía de Medellín*, para la inclusión de requisitos de formación y experiencia en atención a mujeres víctimas de violencia, especialmente de violencias basadas en género en los perfiles de talento humano de los organismos de seguridad y justicia y de las dependencias de la administración municipal con competencias (Comisarías de Familia, Inspecciones de Policía).

4.3 Incorporar el enfoque de género en el Sistema de Alertas Tempranas SAT-MED.

4.4 Diseñar e implementar con las instituciones educativas (IE) estrategias formativas a directivos docentes, docentes y formadores, en masculinidades no hegemónicas y no violentas.

4.5 Capacitar, formar y sensibilizar en violencias contra las mujeres, especialmente las violencias basadas en género y los procesos de atención intersectoriales (rutas), con enfoque de género, de derechos y diferencial, a:

- servidores, servidoras y contratistas de las diferentes secretarías y organismos de seguridad y justicia.
- agentes educativos.
- directivos docentes, docentes, agentes formadores, psicólogos, psicólogas y formadores.
- personal administrativo y personal sanitario del sector salud.
- grupos jurídicos y psicosociales de la Alcaldía, así como otros técnicos y profesionales que se encuentran en territorio.

De manera más específica, se plantea capacitar, formar y sensibilizar a:

4.6 servidores, servidoras y contratistas de las Secretarías y organismos de seguridad y justicia sobre las violencias, especialmente las VBG, contra las mujeres en contexto de prostitución.





4.7 servidores, servidoras públicos y contratistas de las Comisarías de Familia y organismos de seguridad y justicia en la atención a la violencia basada en género al interior de la familia con enfoque de género, de derechos y diferencial (diversidad sexual, discapacidad, étnico - racial, curso de vida, entre otros).

4.8 policías y los grupos de trabajo de las Inspecciones de Policía, en materia de atención y protección a mujeres víctimas de violencias.

4.9 funcionarios, funcionarias y contratistas de la Procuraduría, Defensoría, Personería, en lineamientos para la atención adecuada de mujeres víctimas de diversas formas de violencias basadas en género, con especial énfasis en las diversas modalidades de violencia sexual que ocurren en el marco del conflicto armado.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de Seguridad y Convivencia / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Salud / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de Juventud / Secretaría de Educación / Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía / Organismos de Seguridad y Justicia / Buen Comienzo / Ministerio de Educación / Ministerio de Salud.

Alternativa 5. Sensibilización, formación y capacitación a mujeres y hombres, con énfasis en NNA, en violencias contras las mujeres, especialmente las VBG.

Según ONU Mujeres, los efectos devastadores de la violencia en las mujeres han concentrado sus esfuerzos en respuestas y servicios a las sobrevivientes y consideran que, para prevenirlos, debe tratarse desde sus orígenes y sus causas a través de la formación (ONU Mujeres, s.f.), en la promoción de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y el disfrute de sus derechos humanos, para que el hogar y los espacios públicos sean más seguros para las mujeres y las niñas, procurando su autonomía física y económica y el aumento de su participación y su





poder de decisión en la vida pública y política. Bien es sabido que una mujer informada y formada, si llega a ser víctima de la violencia en su contra, acude con mayores posibilidades a la institucionalidad, a la denuncia y exige ser atendida.

La formación a hombres y niños debe incluir temas como a la identificación de los signos de violencia contra las mujeres e incidir en los cambios de actitud y de conducta, cuestionando las desigualdades y normas sociales que perpetúan el control y el poder de los hombres sobre las mujeres y refuerzan la tolerancia hacia la violencia en su contra (ONU Mujeres, s.f.). Pero la prevención de la violencia contra las mujeres mediante la voluntad de los hombres sigue siendo un riesgo alto. Sin embargo, si se producen acciones de formación que permitan detectar actitudes de violencia de los hombres, respecto a las mujeres y sobre su propia identidad, esta alternativa habrá ganado un alto beneficio para poner fin a la violencia contra las mujeres y crea condiciones futuras para que las mujeres que son las que se encuentran en una condición de partida desigual como víctimas de las violencias, logren mejorar sus propias vidas.

Por otro lado, esta alternativa fusionó aquella propuesta como “Formación a mujeres para que hagan veeduría a las acciones estatales en materia de seguridad y vida libre de violencias para las mujeres”, precisamente por tratarse de un mecanismo democrático y de representación de la ciudadanía encargado de ejercer vigilancia sobre la gestión pública de las entidades encargadas de la ejecución de los planes, programas y proyectos dirigidos a la transformación de las prácticas y actitudes sociales e institucionales sobre las violencias contra las mujeres e implementados con recursos públicos. De allí la importancia de la participación de las redes y organizaciones de mujeres para hacer seguimiento a sus demandas relacionadas con la garantía de seguridad y de una vida libre de violencias. Para que esta participación sea posible es necesaria la promoción de sus liderazgos, mediante instrumentos de formación y asesoría dirigidos a asegurar su legitimidad ante las entidades responsables y corresponsables de la Política Pública de Igualdad de Género para las Mujeres Rurales y Urbanas del Municipio de Medellín. Esta alternativa contribuirá a enfrentar el déficit institucional que existe sobre la vulneración a la seguridad y a las violencias





contra las mujeres en el Municipio y a orientar los esfuerzos que se requieren para la articulación y transversalización del enfoque de género al respecto.

Acciones

5.1 Desarrollar estrategias de sensibilización y formación en violencias contra las mujeres, especialmente violencias basadas en género dirigidas a niños, niñas y adolescentes de las Instituciones Educativas (IE) de todos los niveles, y a madres y padres de familia.

5.2 Formar a los equipos de bienestar laboral empresarial y a las ARL sobre las violencias contra las mujeres, especialmente las basadas en género y los procesos de atención y protección intersectoriales (rutas) existentes.

5.3 Incidir ante el INPEC y el Ministerio del Interior, para que se forme, sensibilice y/o capacite a los hombres condenados por agresión contra mujeres, en masculinidades no hegemónicas.

5.4 Realizar en los Centros de Equidad de Género jornadas de sensibilización a la ciudadanía en prevención de violencias contra las mujeres, especialmente las violencias basadas en género y los procesos de atención y protección intersectoriales existentes (rutas).

5.5 Formar a mujeres para que hagan veeduría a la gestión pública en materia de seguridad y vida libre de violencias para las mujeres con enfoque de género.

5.6 Formar en masculinidades no hegemónicas y no violentas a los estudiantes de las Instituciones Educativas de todos los niveles y las instituciones de Educación Superior y sus familias.

Realizar alianzas con:

5.7 organizaciones de mujeres expertas en el tema de seguridad y violencias contra las mujeres, especialmente las basadas en género, para diseñar e implementar procesos de formación,





sensibilización y/ capacitación en esta materia con mujeres en las comunas y corregimientos y con organizaciones de base.

5.8 redes y colectivos de hombres que trabajen el tema de masculinidades no hegemónicas para diseñar e implementar procesos de formación, sensibilización y/o capacitación en esta materia con hombres en los territorios.

5.9 empresas privadas y entidades públicas para la sensibilización de mujeres y hombres de los entornos laborales en detección y prevención de las violencias contra las mujeres, especialmente las violencias basadas en género.

Capacitar, formar y sensibilizar a:

5.10 mujeres LBT sobre violencias contra las mujeres, especialmente las violencias basadas en género y los procesos de atención y protección intersectoriales existentes (rutas).

5.11 hombres presuntos agresores bajo el enfoque de masculinidades no hegemónicas.

137

5.12 Capacitar, formar y sensibilizar sobre la trata de personas y la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes, y los procesos de atención y protección intersectoriales existentes (rutas) a:

- mujeres en contexto de prostitución y sus familias, niños, niñas y adolescentes en riesgo de ESCNNA.
- mujeres en extraedad matriculadas en el sistema educativo.
- niñas y adolescentes mujeres víctimas de violencia sexual e intrafamiliar.
- mujeres cabeza de hogar.
- mujeres migrantes.





- mujeres víctimas de desplazamiento forzado.
- mujeres indígenas.
- mujeres rurales y campesinas.
- jóvenes en situación de calle.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Educación / Secretaría de Cultura Ciudadana / Secretaría de Seguridad y Convivencia / Secretaría de Participación Ciudadana / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de Desarrollo Económico / Secretaría de Juventud / Inder Medellín / Buen Comienzo / Departamento Nacional de la Función Pública / Ministerio de Educación Nacional / Ministerio de Cultura / Ministerio del Trabajo / Sistema de Bibliotecas / Organismos de Seguridad y Justicia / INPEC / Secretaría de Salud / ICBF.

138

Posibles aliados:

Organizaciones de mujeres / Colectivos de abogados/as / Empresas públicas y privadas del municipio de Medellín / Compañías Administradoras de Riesgos Profesionales.

Alternativa 6. Atención y protección integral a mujeres víctimas de violencias, especialmente las basadas en género.

La ley 1257 de 2008, establece medidas de protección a mujeres víctima de violencia intrafamiliar y por fuera del ámbito de la familia asegurando un marco de protección de los derechos humanos de las mujeres. Este componente de la alternativa surge de la necesidad de implementar estrategias encaminadas a fortalecer medidas de alojamiento y alimentación en clave de protección inmediata y temporal a mujeres con discapacidad, LBT, farmacodependientes, indígenas y víctimas de violencia sociopolítica. De esta manera, esta alternativa permitirá avanzar





en el desarrollo de acciones que consideren sus afectaciones particulares y la responsabilidad del Estado con su seguridad integral y la de sus familias.

Es de resaltar que el modelo de los hogares de acogida se establece como una medida de protección a mujeres que denuncian situaciones de violencias basadas en género, es de carácter inmediato, temporal y consiste en la acogida en ambientes familiares, de mujeres que han puesto en conocimiento de las autoridades una situación que atenta contra su vida e integridad personal. El albergue se extiende a sus hijos e hijas menores de 18 años y mayores de 18 años con discapacidad y se otorga hasta por seis semanas (Secretaría de las Mujeres –Alcaldía de Medellín, 2018).

En igual sentido, el Plan de Desarrollo 2016- 2019 contempla el programa *Medellín Segura para las Mujeres y Niñas*, dirigido al fortalecimiento de la respuesta institucional y la justicia de género y la confrontación de las situaciones de violencia contra las mujeres, generando con ello, las condiciones de respaldo necesarias para la ampliación de los hogares de acogida, toda vez que, si se tiene en cuenta que el mayor número de violencia intrafamiliar la padecen las mujeres, estos hogares se convierten en un componente clave para la protección de los derechos de las mujeres.

Por otro lado los Centros de Equidad de Género, dentro del Plan de Desarrollo 2012-2015 *Medellín cuenta con vos*, establece el proyecto Red de Centros de Equidad de Género –CEG, a través de los cuáles se busca crear espacios y estrategias de difusión, protección, garantía y ejercicio de los Derechos Humanos, la convivencia pacífica, articulación interinstitucional e intersectorial con organizaciones sociales y promoción de la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres. Son centros físicos, ubicados en varias comunas de la ciudad¹⁵ y uno de carácter móvil, dirigidos a la promoción, atención y gestión para la restitución de las garantías y los derechos de las mujeres. Prestan servicios formativos (derechos y prevención de la violencia, salud y derechos sexuales, empoderamiento, salud mental, entre otros), de asesoría jurídica y psicológica vitales para la promoción de los derechos de las mujeres

¹⁵ En las comunas 4 –Aranjuez, 5 –Robledo, 8 –Villa Hermosa, y 10 –Candelaria.





y su restablecimiento. Su valor agregado está en plantear un proyecto bajo un modelo con el potencial de integrar, territorializar, descentralizar y prestar servicios para reivindicar la equidad de género en la ciudad.

Esta alternativa también se enfoca en brindar atención a las mujeres víctimas de violencia sociopolítica, las lideresas de paz, las defensoras de derechos humanos, las mujeres reincorporadas, entre otras. Es deber del Estado garantizar la protección y la integridad de todas aquellas mujeres líderes o integrantes de organizaciones de mujeres que realizan esfuerzos cotidianos tanto para construir paz desde sus territorios, como para defender los derechos humanos de sus comunidades.

Desde la Constitución Política de 1991, se profieren diferentes artículos en el marco de la protección a la vida y los derechos humanos. Dentro de ellos, se encuentra la inviolabilidad del derecho a la vida (Art. 11), la defensa y difusión de los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica (Art. 95), la protección a los derechos humanos y libertades fundamentales en el marco del Derecho Internacional Humanitario (Art. 218), entre otros artículos. En el caso de las defensoras de los derechos humanos, ellas también están expuestas a violaciones específicas en razón al género, incluida la violencia de género, tanto en su comunidad como en sus organizaciones y por parte de actores externos. Sin embargo, estas violaciones no se denuncian lo suficiente, y requieren un acompañamiento especializado.

Acciones

6.1 Incidir en la adopción por parte de los organismos de seguridad y justicia del Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio / feminicidio) y la guía de recomendaciones para la investigación judicial, atención y prevención de las muertes con sospecha de feminicidio.

Incidir con la Institucionalidad de Género Nacional:





6.2 en la Comisión Nacional de Género y el Comité Seccional de Género de la rama judicial para la adecuada sanción de las violencias contra las mujeres, especialmente las VBG.

6.3 ante la Fiscalía General de la Nación, Seccional Medellín, para la adecuada recepción de denuncia, investigación e imputación en casos de violencia contra las mujeres, especialmente las VBG, con enfoque de género; y para el diseño e implementación de un instrumento de valoración del riesgo de feminicidio.

6.4 para la implementación efectiva de las medidas de atención a mujeres víctimas de violencia, especialmente las VBG, establecidas en la ley 1257 de 2008.

Diseñar e implementar:

6.5 un instrumento de valoración del riesgo de afectación a la vida, integridad, seguridad y libertad de las mujeres víctimas de violencia socio política.

6.6 un instrumento de valoración del riesgo de feminicidio por la violencia intrafamiliar en las comisarías de familia.

141

6.7 un protocolo de atención integral a mujeres indígenas víctimas de violencias, especialmente las violencias basadas en género, con enfoque étnico, de género y demás que se requieran.

6.8 un protocolo de atención integral a mujeres con discapacidad víctimas de violencias, especialmente las VBG, con enfoque étnico, de género y demás que se requieran.

Con relación a los hogares de acogida:

6.9 Brindar protección inmediata y temporal a mujeres y sus hijos/as víctimas de violencias basadas en género, a través de hogares de acogida, que incluya atención psicológica individual y grupal, acompañamiento jurídico y psicosocial, alimentación, transporte y alojamiento, y kit de aseo, con enfoque interseccional.

6.10 Aumentar la cobertura de hogares de acogida.





6.11 Diseñar e implementar estrategias de atención y protección con enfoque de género e interseccional, a mujeres en riesgo y víctimas de violencias, especialmente las violencias basadas en género, y a sus hijos e hijas menores de 18 años y mayores de 18 años con discapacidad, que incluya alojamiento, alimentación, transporte, atención psicológica, psicosocial y jurídica, para mujeres con discapacidad, LBT, farmacodependientes, indígenas y víctimas de violencia sociopolítica.

Fortalecer con enfoque de género e interseccional:

6.12 la atención psico-jurídica en territorio a mujeres en riesgo y víctimas de violencias, especialmente las violencias basadas en género, garantizando la presencia mínima de una dupla en cada comuna y corregimiento.

6.13 crear estrategias para informar sobre las actividades realizadas por las duplas en las comunidades a través de medios alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos, o a través de Inder Medellín.

142

6.14 la capacidad de respuesta de la línea 123 mujer a las demandas de la ciudadanía, a través del aumento de puestos de trabajo, equipos de cómputo, teléfonos y profesionales y servicio de transporte, entre otros.

6.15 la línea 123 social para que brinde atención a las niñas y adolescentes víctimas de violencia, especialmente las violencias basadas en género.

6.16 implementar servicios de apoyo laboral para las personas que prestan servicios a través de la línea 1.2.3.

Frente a las medidas de protección:

6.17 Asignar medidas de protección a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, según el nivel de riesgo valorado, por parte de las comisarías de familia.





6.18 Incluir en el sistema THETA la clasificación de medidas de protección otorgables ante la violencia intrafamiliar.

6.19 Con relación a las niñas, adolescentes y mujeres víctimas de trata de personas:

- Garantizar el retorno a su lugar de origen, si éstas lo desean.
- Brindar alojamiento digno.
- Brindar asistencia médica.
- Brindar asistencia psicológica.
- Brindar asesoría jurídica.

De manera general se plantea:

6.20 Garantizar la atención a las mujeres indígenas víctimas de violencia, especialmente VBG, con enfoque de género y diferencial, integrando traductoras de sus lenguas originarias al español.

143

6.21 Brindar atención psicológica individual o grupal a los hombres presuntos agresores o victimarios (cónyuges, compañeros permanentes, hermanos, novios, hijos, etcétera), que lo soliciten.

6.22 Brindar asistencia técnico legal y representación jurídica a mujeres víctimas de violencia, especialmente las violencias basadas en género.

6.23 Realizar acciones de seguimiento y acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia con valoración de riesgo alto.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de Salud / Secretaría de Seguridad y Convivencia / Secretaría de las Mujeres /
Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría Seccional de Salud y Protección





Social de Antioquia / Ministerio de Salud / Ministerio de Defensa / EAPB y su red prestadora de salud / Metrosalud / Hospital General / Organismos de Seguridad y Justicia / Defensoría del Pueblo / Unidad Nacional de Protección / Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer / Inder Medellín.

Posibles aliados:

Medios alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos / Organizaciones de mujeres.

Alternativa 7. Campañas mediáticas que convoquen cero tolerancia a las violencias contra las mujeres, especialmente las VBG que suceden en el ámbito privado y público y motiven su denuncia

La presente alternativa se encuentra direccionada hacia el abordaje de las violencias contra las mujeres, a través de instrumentos comunicativos para la transformación cultural de los imaginarios sociales e institucionales en los que la institucionalidad pública y la academia, tienen importante responsabilidad y pertinencia.

144

En Plan de Desarrollo 2016-2019, *Medellín cuenta con vos*, a través del Programa *Medellín Segura para las Mujeres y Niñas*, direcciona el proyecto de comunicación pública para el empoderamiento favorable a los derechos de las mujeres, que visualiza la comunicación como factor para la transformación de estereotipos de género, visualización de brechas de género y construcción de territorios libres de violencia. Si bien, desde la Administración se adelantan acciones encaminadas a reducir las violencias de género, entre servidoras y servidores públicos persisten imaginarios, estereotipos, actitudes y prácticas que legitiman su tolerancia social e institucional, especialmente sobre las VBG, tal y como lo confirma la medición del Índice de Tolerancia Institucional de las VBG en la que se indica que Medellín es una de las ciudades del país en las que prevalece alta tolerancia a las violencias contra las mujeres en los sectores de justicia, protección, educación y salud (Equidad de la Mujer - Presidencia de la República, 2015).





Esta alternativa responde a la necesidad social e institucional de alcanzar una mayor proactividad en torno a la seguridad y protección de las mujeres y las niñas a través de campañas de comunicación que demanden un mayor esfuerzo entre las entidades a cargo y lograr que la transversalización tenga un mayor impacto en la ciudad. Esta alternativa está encaminada a promover una cultura de *cero tolerancia* a las violencias contra las mujeres, especialmente las VBG, en el entendido que no se tolerarán conductas o manifestaciones de violencia en su contra, así como la necesaria promoción de su denuncia por parte las mujeres de la ciudad y de la medición de su efectividad por parte de la institucionalidad a cargo de brindar justicia a las mujeres.

Por su parte, el papel de la academia y la ciudadanía respecto a la seguridad y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, es fundamental porque informa, sensibiliza y aporta a la construcción de conocimiento sobre la forma como estos problemas son tratados y analizados y su compromiso con el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres. Es preciso que la academia y la ciudadanía en general se interesen por las problemáticas de inseguridad y violencia que las mujeres viven en los entornos privados y públicos, rurales y urbanos y se busquen alternativas para enfrentarlos a partir de las lecciones aprendidas que ofrecen diversas experiencias a nivel internacional, nacional y municipal, que contribuyan a identificar prácticas innovadoras, respecto a los enfoques implementados y los mecanismos utilizados para la desnaturalización de las violencias contra las mujeres. Con esta herramienta de formación se espera aportar a nuevas estrategias para la prevención de los riesgos de vulneración a la seguridad de las mujeres y avanzar en la toma de consciencia sobre el derecho de las mujeres a tener una vida libre de violencias.

Acciones

7.1 Realizar eventos académicos que promuevan una ciudad segura y libre de violencias para las mujeres urbanas y rurales en el municipio de Medellín.





7.2 Implementar campañas comunicacionales para la prevención de las violencias contra las mujeres, especialmente las violencias basadas en género (feminicidio, violencia intrafamiliar, violencia sexual, trata de personas, ESCNNA, entre otras).

7.3 Realizar una estrategia comunicacional a nivel Alcaldía para transformar la cultura organizacional que contribuya a lograr la cero tolerancia a las violencias contra las mujeres, especialmente las VBG.

7.4 Desarrollar campañas de comunicación para el cambio social dirigidas a las familias sobre las violencias contra las mujeres, especialmente las basadas en género.

7.5 Realizar campañas de sensibilización sobre el acoso sexual en los diferentes ámbitos.

7.6 Realizar campañas de comunicación pública para la promoción de los derechos humanos de las mujeres, especialmente de las víctimas de violencia, en medios alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos.

146

7.7 Realizar acciones de comunicación pública para desinstalar estereotipos de género que promueven, legitimen o naturalicen la violencia.

7.8 Realizar campañas en coordinación con los cabildos indígenas del municipio de Medellín, para promover los derechos de las mujeres indígenas y los mecanismos para su garantía.

7.9 Adaptar las distintas campañas comunicacionales para garantizar que la población con discapacidad e indígena accedan a la información.

7.10 Diseñar y desarrollar estrategias soportadas en TIC para la difusión de programas de sensibilización, educación y movilización social que contribuyan a erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas.





7.11 Realizar una estrategia comunicacional en coordinación con los organismos de seguridad y justicia, y con el sector salud, para evitar la revictimización de las mujeres que acuden a denunciar violencias en su contra.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de Seguridad y Convivencia / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de Cultura Ciudadana / Secretaría de Desarrollo Económico / Secretaría de Educación / Unidad Familia Medellín / Medellín digital / Ministerio de Salud / Ministerio de Educación / Ministerio del Trabajo / Ministerio de Comunicaciones / Ministerio del Interior / Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones / Fiscalía General de la Nación / Organismos de seguridad y justicia / Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia.

Posibles aliados:

ONU Mujeres / Cooperación internacional / Organizaciones sociales de mujeres rurales y urbanas / Medios alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos / Universidades públicas y privadas.

147

Alternativa 8. Estrategias para promover, espacios públicos seguros y libres de las violencias basadas en género para mujeres y niñas.

La presente alternativa de solución propone la continuidad y desarrollo del proyecto municipal *Territorios seguros para las mujeres y las niñas*¹⁶ y el programa *Ciudades Seguras y Sin Violencia Para las Mujeres y las Niñas* de ONU Mujeres¹⁷. Ambos reconocen los espacios públicos urbanos

¹⁶ El proyecto “Territorios seguros para las mujeres y las niñas” está actualmente incorporado en el Plan de Desarrollo “Medellín cuenta con vos” 2016-2019, y busca generar condiciones para que ellas gocen de espacios seguros en las comunas y los corregimientos.

¹⁷ El municipio de Medellín ha participado en el programa de Ciudades Seguras de ONU Mujeres desde el 2015.





y rurales como el centro de las relaciones entre mujeres y hombres en la vida moderna, y que las violencias basados en género no pueden ser entendidas exclusivamente como violencias domésticas e intrafamiliares que ocurren únicamente en el ámbito privado. Además, el acoso sexual y otras violencias sexuales cotidianas en los espacios públicos se convierten en “terrorismo sexual” contra las mujeres y las personas LGBTI (Adur, SM y Shreyasi, J, 2018). La continuidad de violencias hacia las mujeres, las jóvenes y las niñas, y su incidencia generalizada, impide que puedan ejercer sus plenos derechos a la ciudad y disfrutar de los bienes urbanos y rurales.

La estrategia del programa *Ciudades Seguras* parte del reconocimiento de que las ciudades no son construcciones sociales neutras al género y que mayormente han sido diseñadas y construidas por y para hombres, sin atender las necesidades de las mujeres y personas LGBTI. De esta manera, ONU Mujeres propone una estrategia feminista que es intrínsecamente participativa y se centra en las necesidades de las mujeres, manteniendo cinco principios para las ciudades seguras: visibilidad, concurrencia de personas, vigilancia formal o acceso a la ayuda, planificación y mantenimiento de lugares, y finalmente, la participación de la comunidad.

148

Específicamente, la estrategia de *Ciudades Seguras* tiene cuatro etapas dirigidas a construir espacios seguros y libres de violencia: 1. Identificar intervenciones sensibles al género relevantes al contexto local, utilizando una metodología participativa para llevar a cabo el análisis circunstancial del ambiente urbano; 2. Desarrollar e implementar efectivamente leyes y políticas públicas para prevenir y responder a la violencia sexual en espacios públicos; 3. Invertir en la seguridad y viabilidad económica de los espacios públicos, con enfoque de género y de poblaciones diversas; 4. Cambiar actitudes y comportamientos para promover los derechos de las mujeres y las niñas a disfrutar los espacios públicos libres de la violencia, retando el sexismo institucional (ONU Mujeres).

En Medellín, se realizó entre los años 2015 y 2016 un estudio exploratorio de línea de base en la Comuna 3, como primera etapa de la implementación del programa de *Ciudades Seguras*, y se elaboró un informe sobre las percepciones acerca del acoso y la violencia sexual en el espacio público usando caminatas exploratorias y la construcción de sistemas de georreferenciación de los





lugares inseguros. Las mujeres que participaron identificaron varios obstáculos para denunciar la violencia y algunos factores que influyen en la continuación de las violencias en el ámbito público, como el transporte público, los servicios e infraestructura inadecuados o inexistentes, y las dificultades para acceder al suelo urbano (Montoya Ruiz, A. M. y Correa Londoño, A. M. (2018)).

A partir de estos descubrimientos del estudio exploratorio, la alternativa de solución se enfoca en tres temas: 1. La auditoría de género; 2. La prevención y atención de las violencias sexuales, incluyendo el acoso en el transporte público, y 3. La implementación de procesos participativos de planeación urbana.

La auditoría de género funciona como un análisis circunstancial del ambiente urbano, realizado con herramientas participativas como caminatas por espacios públicos y grupos focales con poblaciones diversas para identificar las características físicas y sociales que contribuyen a hacer espacios seguros o inseguros. Con ello, se busca identificar brechas y oportunidades en los planes de desarrollo municipales para incorporar la seguridad de las mujeres en estos espacios e impulsar la transversalización del enfoque de género.

149

Las violencias sexuales en el transporte público son un problema global que limita que las mujeres puedan disfrutar de la ciudad, y requiere acciones con enfoque de género en los planes operacionales del sistema de transporte y acciones dirigidas a los hombres y niños para prevenir la violencia.

Por lo último, la implementación de procesos participativos de planeación urbana sirve para transformar el desarrollo urbano hegemónico a un urbanismo con enfoque de género y tiene presente la seguridad y necesidades de las mujeres, las jóvenes, las niñas, y las personas LGBTI.

Acciones

8.1 Realizar auditorías de seguridad de mujeres cada cuatrienio con herramientas participativas, como caminatas por espacios públicos y grupos focales con mujeres, para identificar





características físicas y sociales que contribuyen a hacer espacios seguros/inseguros y para identificar áreas de priorización.

8.2 Implementar acciones para erradicar la violencia sexual y el acoso sexual en las comunas y corregimientos de Medellín y garantizar la seguridad de las mujeres.

8.3 Realizar evaluaciones de género en el transporte público y utilizar procesos participativos de planeación para que los planes operacionales del transporte incluyan requisitos para la seguridad de mujeres y niñas.

8.4 Desarrollar e implementar campañas de comunicación pública en el transporte público que involucren a hombres y niños para aumentar el conocimiento del acoso sexual en el transporte público y en espacios públicos y para promover la intervención de testigos cuando ocurra.

8.5 Promover acciones de reconocimiento, como estímulos y certificación a empresas de transporte que adopten acciones de movilidad segura para mujeres y niñas.

150

8.6 Implementar procesos participativos de planeación para involucrar a las mujeres, adolescentes y niñas en la planeación de nuevos proyectos de infraestructura y en espacios públicos.

8.7 Formar a personal de bares y discotecas en el acoso sexual y otros tipos de violencias basadas en género, y cómo intervenir de una manera segura cuando ocurren.

8.8 Formar a transportadores del servicio público, haciendo especial énfasis en taxistas, contra el acoso sexual.

8.9 Formar a hombres y mujeres de las empresas privadas de seguridad contra el acoso sexual callejero, y cómo intervenir de una manera segura cuando ocurren.

8.10 Asesorar la incorporación del enfoque de género en la transformación urbanística para promover condiciones de movilidad segura, seguridad vial y peatonal, alumbrado, salubridad pública, para niñas, adolescentes y mujeres en los entornos comunitarios.





8.11 Realizar investigación sobre los espacios inseguros en las zonas rurales con el fin de generar intervenciones que permitan la libre movilidad de las mujeres.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Seguridad y Convivencia / Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de Movilidad / Secretaría de Desarrollo Económico / Secretaría de infraestructura / Departamento Administrativo de Planeación / Ministerio de Transporte / Ministerio de Trabajo / Departamento Nacional de Planeación.

Posibles aliados:

Instituciones especializadas en el tema / Organizaciones de mujeres / Universidades públicas y privadas / Curadurías del municipio de Medellín.





Dimensión Paz

Objetivo

Promover y reconocer iniciativas de paz territorial con enfoque de género, para la construcción y logro de una cultura de paz y reconciliación.

Metas de desarrollo

1. Promover espacios de encuentro entre mujeres y hombres que permita deconstruir una cultura guerrerrista y violenta en los ámbitos públicos y privados.
2. Fortalecer las experiencias de paz de las mujeres con acciones de reconocimiento y protección a su liderazgo en la construcción de una cultura de paz y reconciliación.
3. Acompañar la implementación de las agendas de paz territorial de las diferentes comunas y corregimientos de Medellín.

152

Indicadores de impacto

Gráfico No. 10. Indicadores Paz

Indicador	Línea base
Número de espacios de formación y de encuentro promovidos para deconstruir la cultura guerrerrista y violenta en los ámbitos públicos y privados.	No existe

Número de experiencias de paz de las mujeres, que han sido fortalecidas para su continuidad o cobertura. No existe





Indicador	Línea base
Número de mujeres lideresas de la construcción de cultura de paz y reconciliación, protegidas con medidas de seguridad, con redes sociales activadas o partícipes de algún Sistema de alertas tempranas.	No existe
Número de mujeres lideresas de la construcción de cultura de paz y reconciliación, reconocidas y que reciben estímulo.	No existe
Número de agendas de paz de mujeres, acompañadas y acogidas por el Estado	No existe
Número de eventos comunicacionales sobre cultura de paz con enfoque de género, realizados.	No existe

Alternativa 1. Formación y acompañamiento a nuevos relacionamientos entre hombres y mujeres que aporten a la resignificación de las relaciones cotidianas y a la construcción paz, en los ámbitos públicos y privados.

153

Esta alternativa de solución propone implementar acciones de formación, tendientes a la formación de cultura de paz, sana convivencia, reconciliación y reflexión sobre la historia del conflicto armado en Colombia y en el municipio de Medellín. Se busca generar espacios de reflexión sobre la vida cotidiana y los relacionamientos entre mujeres y hombres, para que se establezcan relaciones de igualdad de género que permitan tramitar y dar solución pacífica a los conflictos y discrepancias, sin acudir a la violencia o la estigmatización.

Estas acciones, en cumplimiento de la Ley 1620 de 2013 que crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar, están dirigidas a toda la comunidad educativa (directivos docentes, maestros y maestras, agentes educativos, integrantes de las escuelas familiares, estudiantes) de las Instituciones Educativas (IE) de todos los niveles e





Instituciones de Educación Superior (IES) oficiales (Ver también Ley 1732 de 2015 y Decreto 1038 de 2015).

Complementariamente, se plantean acciones tendientes al diseño, elaboración y difusión de materiales didácticos, herramientas pedagógicas enmarcadas desde el arte y la cultura, y acciones específicas dirigidas a la población masculina para su formación en masculinidades no hegemónicas y no violentas.

Así mismo, son necesarios procesos formativos sobre este asunto para funcionariado público y entes de gobierno local y comunitario.

Acciones

1.1 Diseño e implementación de un plan de formación sobre cultura de paz con enfoque de género, étnico diferencial y convivencia (Ley 1732 de 2015 y decreto 1038 de 2015 y Ley 1620 de 2013) dirigido a:

- Toda la comunidad académica de: Programa Buen Comienzo (y sus modalidades), Instituciones Educativas de todos los niveles –IE- e Instituciones de Educación Superior –IES- oficiales.
- Mujeres en los diferentes espacios de ciudad.
- Hombres en los diferentes espacios de ciudad.
- Servidoras, servidores y contratistas de la Alcaldía de Medellín que tengan incidencia directa en programas, proyectos e iniciativas de construcción de paz territorial y convivencia.
- Integrantes de escuelas familiares de las Instituciones Educativas (IE) de todos los niveles.
- Integrantes de las Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Consejo Territorial de Planeación, Consejo Municipal de Participación Ciudadana y otras instancias de participación.





1.2 Articular a los procesos de formación y capacitación de docentes en MOVA, temáticas de cultura de paz (promoción de la convivencia, resolución pacífica de conflictos, reconciliación y no estigmatización, entre otros).

Proyectos y procesos y estrategias de formación en masculinidades no hegemónicas:

1.3 Promover la creación e implementación de estrategias y materiales pedagógicos para educar en la no violencia, la convivencia y la construcción de paz y las masculinidades no hegemónicas en las Instituciones Educativas (IE) de todos los niveles e Instituciones de Educación Superior (IES) oficiales.

1.4 Diseñar, implementar y fortalecer proyectos desde las masculinidades no hegemónicas que le apuesten a la no violencia, la convivencia y la construcción de paz

Responsables y corresponsables:

Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de Educación / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Participación Ciudadana / Secretaría de Salud / Inder Medellín / Secretaría de Cultura Ciudadana / Programa Buen Comienzo / ITM / Colegio Mayor / Pascual Bravo / Alto Comisionado para la Paz / Secretaría de Juventud.

155

Posibles aliados:

Instituciones Educativas privadas e IES públicas y privadas / Organizaciones de mujeres / Organizaciones de la sociedad civil/ JAC y JAL.

Alternativa 2. Formación en acciones psicosociales y habilidades para la vida "entre mujeres" enmarcadas en el arte, la cultura y la educación con mujeres víctimas del conflicto armado y defensoras de derechos humanos.





Las acciones psicosociales y habilidades para la vida contemplan la implementación de programas enmarcados en las narrativas corporales de las mujeres víctimas, en cada comuna y corregimiento del municipio de Medellín, de tal manera que, se logre la reconstrucción de la memoria histórica del conflicto desde sus vivencias y la de sus familias. También, esta alternativa de solución busca la realización de encuentros municipales pedagógicos en donde confluyen no solamente, mujeres víctimas del conflicto armado, mujeres reincorporadas, mujeres constructoras de paz y defensoras de derechos humanos, sino también toda la ciudadanía. Estos encuentros se proponen realizar por medio de experiencias lúdicas, deportivas, artísticas y culturales que permitan la resignificación de la vida desde un alcance territorial.

El contexto más amplio para la identificación y elaboración de esta alternativa de solución se da en el marco de los diálogos territoriales llevados a cabo en la tercera fase de actualización de la Política Pública durante la vigencia 2018. En estos espacios de interlocución entre la ciudadanía, el Movimiento Social de Mujeres, la Secretaría de las Mujeres y el equipo técnico de la Universidad EAFIT, se indicó en la Zona 04 que: “en este territorio, aún existen mujeres sometidas a rutinas y dinámicas que no les permiten exponer sus historias, preocupaciones, ideas, iniciativas o actividades y les gustaría aportar a la sociedad y la construcción de paz” (Ver documento “Relatorías de encuentros zonales para la construcción de ciudadanías con enfoque de género 2018, y recomendaciones).

Acciones

2.1 Desarrollar e implementar programas enmarcados en las narrativas corporales, en las diferentes comunas y corregimientos, para la reconstrucción de la memoria histórica y la recuperación emocional de las mujeres víctimas del conflicto armado y sus familias.

2.2 Realizar encuentros territoriales pedagógicos con mujeres víctimas del conflicto armado y víctimas de VBG, mujeres constructoras de paz, mujeres reincorporadas y con la ciudadanía con el fin de resignificar la vida a través de experiencias lúdicas, artísticas, deportivas y culturales





2.3 Realizar encuentros territoriales pedagógicos con la ciudadanía para la recuperación emocional de las mujeres víctimas del conflicto armado, las víctimas de violencias basadas en género y ex combatientes, con el fin de resignificar la vida a través de expresiones artísticas, deportivas, lúdicas y culturales

Responsables y corresponsables:

Museo Casa de la Memoria / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de las Mujeres/ Secretaría de Participación Ciudadana / Secretaría de Seguridad y Convivencia / Secretaría de Comunicaciones / Alto Comisionado para la Paz.

Posibles aliados:

Organizaciones de mujeres que trabajan temas de DDHH, reconciliación, sanación / JAC y JAL.

Alternativa 3. Visibilización y formación para el fortalecimiento de las iniciativas y procesos de paz territorial adelantadas por mujeres o con perspectiva de género, para la reconstrucción de sus proyectos de vida

Una apuesta decida por la construcción de paz en los territorios demanda del fortalecimiento y acompañamiento por parte de la institucionalidad, a las diferentes iniciativas de paz territorial en cada comuna y corregimiento. Como se sostiene a lo largo de esta dimensión, es la oportunidad para ver reflejadas las propuestas de las mujeres y de las organizaciones sociales dentro del quehacer de la institucionalidad. De acuerdo con el texto *Agenda de las Mujeres por la paz desde los gobiernos de Medellín y de Antioquia* para el 2015, se realizaron 22 conversatorios –uno en cada uno de los territorios en que se encuentra dividido el municipio de Medellín-, que contaron con la asistencia de 500 mujeres jóvenes y adultas provenientes de las 21 comunas y corregimientos del municipio, con el ánimo de concertar una gran agenda de paz municipal.





En este sentido, lo que se esclareció fue la puesta en marcha de diversas iniciativas de paz en los territorios, por lo cual, resulta de gran importancia que éstas reciban los debidos incentivos (económicos y humanos), pues no sólo es la forma más efectiva de traducir al contexto local el enfoque de construcción de paz, sino también aportarle a su fortalecimiento. Además, un compromiso real con la construcción de paz requiere de un trabajo articulado con las discusiones que se vienen dando en los territorios:

... la paz es una construcción que implica el conocimiento de la historia, de los hechos que han marcado la vida colectiva y personal, y el reconocimiento de los derechos de las mujeres como grupo humano. Es la transformación del ser y de las condiciones que impiden una vida digna; es sanación emocional; es un cambio que pasa por el perdón hasta la posibilidad de mejoramiento de las condiciones de vida a través de planes y proyectos. Es, pues, una construcción desde el ámbito personal, cotidiano y familiar, hasta el social. Nos sabemos protagonistas de la construcción de paz y consideramos que el desarrollo de las mujeres es un elemento central en esa construcción (AMPMA, 2015, p.11).

158

De otro lado, esta alternativa de solución contempla llevar a cabo diferentes encuentros e intercambios entre mujeres reincorporadas, mujeres constructoras de paz, mujeres víctimas del conflicto armado, colectivos y organizaciones de mujeres y la ciudadanía en general. Estos espacios, buscan promover el trabajo asociativo y en red para impulsar mensajes que promuevan una cultura de paz, convivencia y reconciliación a partir de metodologías experienciales y vivenciales enmarcadas en el arte y la cultura.

Por último, la visibilización y el fortalecimiento de estas iniciativas, requiere, por parte de la institucionalidad y del Conglomerado Público, una visión holística de la paz, pues “las conceptualizaciones en los territorios se dan de cara a sus realidades. Por lo tanto, es una construcción desde “abajo”, desde las comunidades y en la cotidianidad, teniendo en cuenta que la paz depende de muchos factores, entre ellos reconocer los territorios desde sus problemáticas y posibilidades, los sujetos que los habitan y sus interrelaciones” (AMPMA, 2015, p.16).





Acciones

Realizar encuentros territoriales e intercambios de experiencias:

3.1 Con mujeres que trabajan el tema de la paz para promover el trabajo asociativo y el trabajo en red

3.2 Para desarrollar procesos de formación en torno a temas de paz territorial, derechos humanos, mecanismos alternativos de solución de conflictos, convivencia, entre otros temas, con mujeres y organizaciones que trabajan la temática de paz

3.3 Para el liderazgo comunitario y social, dirigido a mujeres no organizadas que trabajan el tema de paz a partir de metodologías experienciales y vivenciales enmarcadas en el arte y la cultura, en torno a la construcción de paz en los territorios

3.4 Para el acompañamiento institucional a la conformación y el fortalecimiento de los colectivos de mujeres constructoras de paz territorial

159

Conocer el estado del arte de las iniciativas de paz territorial:

3.5 Realizar la caracterización, sistematización y seguimiento periódico de las iniciativas de paz territorial adelantadas por mujeres o con enfoque de género en el Municipio de Medellín

Responsables y corresponsables:

Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de las Mujeres / JAC y JAL / Secretaría de Participación Ciudadana.

Posibles aliados:

Organizaciones de mujeres del municipio de Medellín.





Alternativa 4. Implementación, acompañamiento técnico, monitoreo y seguimiento a las agendas de paz territorial, en el marco de la planeación local para el desarrollo

Desde una trayectoria temporal que suma bastantes años, han sido numerosas las diferentes iniciativas y agendas de paz construidas por las mujeres y sus organizaciones en el municipio de Medellín. Esta alternativa de solución propone un decidido acompañamiento técnico, monitoreo y seguimiento desde la institucionalidad y el Conglomerado Público, para lograr el cumplimiento a las agendas de paz en cabeza de las mujeres.

La planeación local para el desarrollo juega un papel fundamental a la hora de insertar y articular las agendas de paz territorial a los Planes de Desarrollo Local –PDL- y en las diferentes actualizaciones que se presenten sobre éstos en el transcurso de los años. Bajo esta óptica de planeación para el desarrollo, la planeación local garantiza el cumplimiento integral de dichas agendas, al tiempo que permite la asignación de recursos encaminados a la concreción de programas y proyectos para la consecución de un territorio pacífico y en convivencia.

160

En consonancia con lo anterior, esta alternativa de solución propone la transversalización del enfoque de género en el Concejo Municipal de Paz, Reconciliación y Convivencia –CONPAZ- lo cual propenderá por una efectiva construcción de paz en cabeza de las mujeres y sus organizaciones que tienen contacto cotidiano con sus territorios. A su vez, el CONPAZ se convierte en un espacio institucional entre las organizaciones de mujeres de la sociedad civil que construyen paz y la Alcaldía de Medellín, lo cual facilita la toma de decisiones para tender puentes entre la planeación local para el desarrollo y las demandas de la ciudadanía en materia de paz y convivencia.

Acciones

Realizar un diagnóstico de las agendas de paz territorial existentes en el Municipio de Medellín. Este diagnóstico incluye: identificación, acompañamiento, seguimiento de las agendas y conformación y puesta en marcha de observatorio de paz y convivencia.





4.1 Identificar las agendas de paz en el Municipio de Medellín lideradas por mujeres y por hombres

4.2 Acompañar mediante asistencia técnica y fortalecimiento de las agendas de paz territorial que las diferentes organizaciones de mujeres, u organizaciones que incorporan el enfoque de género, realizan ante el Conglomerado Público, la Comisión Especial de Convivencia y Reconciliación del Concejo de Medellín e instituciones del nivel nacional, para dar cumplimiento integral a las agendas de paz territorial

4.3 Realizar seguimiento mediante los planes de acción (PA) de las diferentes dependencias del Conglomerado Público, al cumplimiento de los avances de las necesidades y propuestas establecidas en las agendas de paz territorial de mujeres o con enfoque de género

4.5 Incorporar las iniciativas de paz territorial de las mujeres a las actualizaciones de los Planes de Desarrollo Local –PDL-, con la participación de la ciudadanía, servidores y servidoras y contratistas del Municipio de Medellín

161

4.6 Realizar investigaciones enmarcadas el proceso de reincorporación de actores estatales y no estatales (ex combatientes):

4.7 Realizar encuentros para articular las voces tanto de las mujeres víctimas del conflicto armado como de las mujeres constructoras de paz con los grupos de investigación que aborden el tema para proponer nuevas temáticas en procesos investigativos sobre construcción de paz y reconstrucción de memoria histórica

Participación permanente de la Secretaría de las Mujeres e incidencia ante el Consejo de Paz Territorial –CONPAZ- para:

4.7 La transversalización del enfoque de género en todas las comisiones, agenda y reglamento interno del CONPAZ





4.9 Formación en género de manera periódica y permanente a los consejeros y consejeras e invitados e invitadas permanentes del CONPAZ

4.10 Acompañar las diferentes agendas de paz lideradas por mujeres y por hombres

Espacios de intercambio de experiencias de construcción de paz y encuentros para la participación social:

4.10 Promover la participación de hombres y mujeres que defienden la paz, con enfoque de género, en diferentes instancias de participación política, como JAC, JAL, Concejo y Alcaldía

4.11 Realizar encuentros e intercambios entre organizaciones de mujeres de diversos territorios, urbanos y rurales para reconocer las acciones de paz que impulsan, sus formas de organizarse, relacionarse y representarse en los territorios

4.12 Realizar alianzas entre mujeres que hacen parte de los Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación (ETCR) y de las que habitan la ciudad, como una estrategia que aporte a la reconciliación y la comprensión del proceso de paz

4.13 Generar y propiciar espacios de intercambio intergeneracionales (niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores) en donde se expresen las experiencias que se han vivido en el campo y la ciudad en torno a la violencia (social, política, económica, armada)

4.14 Realizar un evento público, tipo encuentro internacional anual, de mujeres constructoras de paz (intercambio de experiencias- identificación de herramientas de construcción de paz territorial con perspectiva de género)

Visibilización de experiencias de construcción de paz y conformación de alianzas de cooperación internacional:





4.15 Visibilizar experiencias exitosas de mujeres constructoras de paz territorial en la ciudad en los distintos espacios institucionales y estamentos públicos (museos, parques biblioteca, UVA, entre otros)

4.16 Establecer alianzas estratégicas de cooperación internacional para consolidar, fortalecer y divulgar las iniciativas de las mujeres en construcción de paz a nivel internacional

Acciones de incidencia con:

4.17 La Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición a partir de acciones de incidencia que permitan recopilar los testimonios de las mujeres víctimas del conflicto armado del Municipio de Medellín, entre otras acciones

Responsables y corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Museo Casa de la Memoria / Secretaría de Seguridad y Convivencia / Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de Inclusión Social, Familia y DDHH / Secretaría de Comunicaciones / Departamento Administrativo de Planeación / Telemedellín / Secretaría de Participación Ciudadana / Alto Comisionado para la Paz / Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad / ACI Medellín / Ministerio de Relaciones Exteriores / ONU Mujeres / USAID / Concejo de Medellín (Comisión Especial de Igualdad de Género) / Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer / Mesa de Género de los Acuerdos.

163

Posibles aliados:

Movimientos estudiantiles / Empresarios / Miembros de la comunidad LGTBI / Ambientalistas / Animalistas / Organizaciones de mujeres / Sindicatos de trabajadores / JAC y JAL.





Alternativa 5. Investigaciones para la reconstrucción de la memoria histórica en voz de las mujeres, articulando iniciativas institucionales, académicas y de organizaciones de la sociedad civil

Esta alternativa de solución propone adelantar una serie de investigaciones con la articulación y participación de los diferentes grupos de investigación universitarios en género y los grupos de investigación de las organizaciones sociales de mujeres. Este propósito tiene no solamente alcance local y nacional, sino también internacional, permitiendo crear espacios para viabilizar pasantías e intercambios académicos que posibiliten el intercambio de conocimiento entre mujeres víctimas del conflicto y constructoras de paz con procesos de investigación locales, nacionales e internacionales.

En este sentido, la participación del Museo Casa de la Memoria es fundamental para la realización de este propósito, de tal manera que se logre, por ejemplo, construir un protocolo jurídico y financiero que permita viabilizar pasantías y procesos de investigación académica en torno temas de paz territorial y reconstrucción de memoria histórica. De otro lado, en aras de permitir espacios de articulación entre construcción de paz y sector educativo, se propone generar y concretar acciones tendientes al cumplimiento de la Cátedra de Paz obligatoria (Ley 1732 de 2015 y Decreto 1038 de 2015) en las Instituciones Educativas (IE) de todos los niveles e Instituciones de Educación Superior (IES) oficiales, públicas y privadas.

Acciones

Gestión del conocimiento y desarrollo de investigaciones y publicaciones en alianza con grupos de investigación universitarios (pública y privada) y grupos de investigación de organizaciones de mujeres, así como pasantías académicas:

5.4 Crear y poner en funcionamiento un observatorio municipal sobre paz y conflicto armado, articulado a otros sistemas de información institucionales y privados





5.3 Investigación sobre las Iniciativas de construcción de paz y memoria histórica en voz de las mujeres o con perspectiva de género, que se hayan realizado en el Municipio de Medellín.

5.4 Investigación sobre el esclarecimiento y visibilización de las experiencias de las mujeres en el marco del conflicto armado contexto nacional y local del Municipio de Medellín.

5.5 Investigación sobre las experiencias e iniciativas de construcción de paz, participación y resistencia pacífica de mujeres en el Municipio de Medellín.

5.6 Investigación sobre los procesos de reincorporación, de formación y organización política que adelantan las mujeres reincorporadas y mujeres que pertenecieron a actores armados (estatales y no estatales), en el marco del pos acuerdo de la Habana; conocer sus historias, sus condiciones de vida antes y después de llegar a la civilidad, sus necesidades y sus intereses (agendas de paz, visión del territorio)

Encuentros con grupos de investigación en construcción de paz territorial:

165

5.6 Encuentros para la articulación de voces entre mujeres víctimas del conflicto armado, mujeres constructoras de paz y grupos de investigación en construcción de paz

Mecanismos e instrumentos para promover para la movilidad académica local e internacional en materia de construcción de paz:

5.7 Construir un protocolo jurídico y financiero que permita viabilizar pasantías y participación de procesos de investigación académica que posibilite el intercambio de conocimiento entre mujeres víctimas del conflicto y constructoras de paz con procesos de investigación locales, nacionales e internacionales

Responsables y corresponsables:





Secretaría de Participación Ciudadana / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Comunicaciones
/ Alto Comisionado para la Paz / ACI / Departamento Administrativo de Planeación / Secretaría de
Inclusión Social, Familia y DDHH / Museo Casa de la Memoria

Alternativa 6. Visibilización y apropiación de las iniciativas de construcción de paz a través de estrategias de divulgación participativa que empoderen la ciudadanía en los distintos espacios de ciudad.

La difusión de las iniciativas de construcción de paz en la ciudad de Medellín, buscan resaltar el trabajo de las mujeres, las redes y las organizaciones en el trabajo para la construcción y consolidación de la paz territorial. En dicho sentido, es necesario desarrollar estrategias comunicacionales que promuevan una cultura de paz, la deconstrucción de una cultura guerrillera armada y la desmilitarización de la vida cotidiana.

Lo anterior, se logra a través del uso de diferentes formatos comunicacionales (mediados e interpersonales) tales como: campañas de comunicación pública con alcance de ciudad, foros y conversaciones, programas de televisión y de radio en los medios alternativos, independientes comunitarios y ciudadanos, entre otros formatos de comunicación. Se propone además que estas estrategias comunicacionales sean un producto de creación tanto desde la institucionalidad, como desde la ciudadanía y de las mujeres líderes que construyen paz desde el territorio. En este último aspecto, el entrenamiento y formación para la difusión de las iniciativas de construcción de paz adelantadas por los y las líderes sociales del territorio, es un paso indispensable en el logro de los objetivos de esta alternativa de solución. Se espera que, a futuro, la implementación de estas estrategias comunicacionales contribuya al logro de un territorio en paz y en convivencia.

Acciones

Difusión de campañas, estrategias comunicacionales y formación en:





- 6.1 Cultura de paz, convivencia sana y deconstrucción de una cultura guerrerista armada
- 6.2 Programas de televisión que fomenten la cultura de paz, no violenta, no sexista y no racista, para empresas, comercios y negocios.
- 6.3 Crear, promover y difundir programas de información y sensibilización en plataformas digitales, sobre la paz y la equidad como principios de la democracia y el desarrollo.
- 6.4 Entrenamiento en manejo de redes sociales, a líderes y lideresas, para la difusión de sus iniciativas en construcción de paz, por los distintos medios de comunicación alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos.
- 6.5 Desarrollo de estrategias comunicacionales (mediadas e interpersonales) por los distintos medios de comunicación públicos y privados del municipio de Medellín, que den cuenta de las iniciativas de paz adelantadas por las mujeres en sus territorios (por ejemplo, construcción y difusión de perfiles de lideresas, cultura de paz, convivencia ciudadana, reconciliación, construcción de memoria).
- 6.6 Realizar procesos de sensibilización y formación en cultura de paz, no violenta, no sexista y no racista, y reconciliación, con periodistas y comunicadores-as de los medios de comunicación alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de las Mujeres / Teleantioquia / Telemedellín /
Secretaría de Participación Ciudadana / Ruta N / Secretaría de Desarrollo Económico.





Transversalización del Enfoque de Género

Acciones

1. Inclusión de la estrategia de datos con enfoque de género, en la Política y el Plan Estadístico Municipal.

- 1.1 Incluir el enfoque de género en el plan estadístico municipal.
- 1.2 Construir un módulo de formación en género para funcionarias y funcionarios que hagan tratamiento, conservación y procesamiento de datos.
- 1.3 Incluir temas específicos sobre la igualdad de género en todas las pruebas de ingreso, inducción y actualización del personal municipal.
- 1.4 Extender el sello de poblaciones y de género a la información producida por la municipalidad.
- 1.5 Promover la creación de observatorios ciudadanos y audiencias críticas para monitorear los avances en la igualdad de mujeres y hombres.
- 1.6 Fortalecer la generación de estadísticas de género en la gestión de justicia, de cara a las VBG y a los feminicidios.
- 1.7 Realizar estudio integral de la situación actual de las estadísticas con enfoque de género, visibilizando los vacíos de información, así como la responsabilidad institucional en la producción de la información.
- 1.8 Establecer una mesa permanente liderada por la Secretaría de la Mujeres y el Departamento Administrativo de Planeación, de tal manera que toda nueva estadística generada cumpla con la perspectiva de género.
- 1.9 Fortalecer los observatorios de género existentes en la academia y otras organizaciones de la sociedad civil.





1.10 Promover la desagregación de datos por sexo en las diferentes herramientas estadísticas, índices y encuestas adelantadas por la Administración Municipal.

1.11 Fortalecer el Sistema de Información y Conocimiento sobre Género (SICGEM) como herramienta de análisis diferencial y con enfoque de género.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Departamento Administrativo de Planeación.

2. Planeación sensible al género.

2.1 Realizar procesos de formación al personal municipal sobre perspectiva de género, violencia de género, acoso laboral, uso no sexista del lenguaje, e incorporación del enfoque de género en la programación y desarrollo de proyectos de intervención con la comunidad.

2.2 Formar mesas sectoriales de trabajo, que permitan el diálogo constante con otras Secretarías para hacer seguimiento con enfoque de género a los planes, programas y proyectos.

2.3 Conformar mesas sectoriales de trabajo, que permitan el diálogo constante con otras secretarías para hacer seguimiento con enfoque de género a los planes, programas y proyectos.

2.4 Conformar mesa de trabajo mancomunado con el Departamento Administrativo de Planeación para la incorporación del enfoque de género en el Consejo Territorial de Planeación.

2.5 Conformar mesa de trabajo mancomunado con el Departamento Administrativo de Planeación para la generación y seguimiento de indicadores en clave de género construido por las dependencias del conglomerado público.





2.6 Consolidar un acervo público con los resultados de los programas, proyectos e intervenciones de la Alcaldía de Medellín para lograr la igualdad de género.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Departamento Administrativo de Planeación / Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía.

3. Formación con enfoque de género.

3.1 Construir una estrategia de formación y comunicaciones para la Alcaldía de Medellín, con enfoque de género.

3.2 Formar constantemente a servidores y servidoras, tomadores de decisiones y ejecutores de presupuesto, tanto de la Secretaría de las Mujeres, como de las demás dependencias del Conglomerado Público.

3.3 Realizar reuniones de relacionamiento y actualización entre Secretarías y sector académico, y participar en espacios de innovación con el ánimo de lograr una articulación de cara al enfoque de género y a nuevas metodologías pedagógicas o tecnológicas.

170

3.4 Realizar encuentros entre instancias pertinentes de la Alcaldía para afinar la gestión del conocimiento al interior, de manera que se validen rutas para documentar metodologías, conocimientos, resultados de investigaciones, materiales didácticos y procesos de formación en equidad de género.

3.5 Aumentar los niveles de formación y capacitación en género, de las personas encargadas de diseñar intervenciones para la consecución de la igualdad de género.

Responsables y corresponsables:

Departamento Administrativo de Planeación / Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía / Conglomerado Público.





4. Seguimiento y evaluación: Sistema de acompañamiento y verificación de rutas.

4.1 Construir módulo de formación sobre Evaluación con enfoque de género para servidores y servidoras, que garantice la posibilidad de hacer seguimiento.

4.2 Realizar formación en evaluación con enfoque de género a servidores y servidoras, que garantice la posibilidad de hacer seguimiento.

4.3 Mantener actualizado el enlace existente en la página web de las Secretaría de las Mujeres sobre normatividad de género, visibilizando la jurisprudencia nacional e internacional más relevante.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Comunicaciones / Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la ciudadanía.

171

5. Seguimiento y evaluación: Auditorías de Género.

5.1 Construir una metodología para evaluar la incorporación del enfoque de género en la institucionalidad de la Alcaldía de Medellín, en articulación con los entes de control correspondientes.

5.2 Desarrollar un proceso de formación en género para el personal que trabaja en los entes de control, a partir de un módulo especial sobre auditorías de género.

5.3 Generar sistemas de información que permitan el levantamiento y seguimiento de las acciones adelantadas tanto al interior de las Secretaría de las Mujeres como las demás dependencias del Conglomerado público.





5.4 Divulgar a través de los medios de comunicación sectoriales la gestión y buenas prácticas de las empresas que impulsen la igualdad de género.

5.5 Crear y aplicar una encuesta para visibilizar cómo se da y cuáles son los resultados de la transversalización de género para todo el Conglomerado público.

5.6 Establecer un sistema de indicadores para medir la aplicación en la Alcaldía de Medellín, de las Convenciones y Tratados internacionales ratificados por Colombia, en cuestiones de igualdad de género.

5.7 Fomentar estímulos y recompensas en las dependencias de la Alcaldía de Medellín que promuevan la igualdad y la paridad.

5.8 Realizar un plan de difusión anual sobre la situación de igualdad y equidad de género de las mujeres en el municipio de Medellín (Anuario estadístico de igualdad de género).

172

5.9 Realizar una encuesta representativa que indague sobre situación y condición de las mujeres y pregunte especialmente por todas las formas y expresiones de violencia contra ellas, incluyendo la institucional.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Seguridad y Convivencia / Organismos de seguridad y justicia / Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía / Secretaría de Comunicaciones / ACI / Telemedellín / Secretaría General / Conglomerado Público / Empresas privadas / Entes de control / DAP.

6. Presupuestos con enfoque de Género





6.1 Incorporar la perspectiva de género en el proceso de elaboración, evaluación y aprobación del presupuesto del municipio, para garantizar los derechos humanos de las mujeres y la equidad de género.

6.2 Incorporar la perspectiva de género en el proceso de elaboración, evaluación y aprobación de los Acuerdos municipales, para garantizar los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.

6.3 Elaborar manuales e instructivos de procedimiento para la presentación de proyectos y su evaluación, con enfoque de género, incluyendo metodologías para realizar el análisis presupuestario de política económica y fiscal, para el sistema de inversiones y el presupuesto del municipio.

Responsables y corresponsables:

Secretaría de las Mujeres / Concejo de Medellín / Departamento Administrativo de Planeación / Secretaría de Hacienda / Conglomerado Público.

173

7. Escenarios de relacionamiento estratégico.

7.1 Realizar mapeo de actores relevantes para la implementación de la Política Pública y su plan estratégico de igualdad de género.

7.2 Establecer institucionalmente las formas de relacionamiento estatales con las organizaciones sociales, sector privado y academia, para hacer convergencia en los objetivos que apunten a la igualdad de género.





7.3 Construir módulo de formación para servidores y servidoras de la Secretaría de las Mujeres que apunte a la cualificación para la negociación y generación de alianzas.

7.4 Construir módulo de formación e implementar procesos de capacitación y cualificación para servidores y servidoras de las dependencias públicas corresponsables de la implementación de la Política Pública (Acuerdo 102 de 2018) y su plan estratégico de igualdad de género.

7.5 Dinamizar institucionalmente las formas de relacionamiento con el Movimiento Social de Mujeres de Medellín a través del Comité de Interlocución establecido por el Acuerdo 102 de 2018.

7.6 Entablar relaciones con entidades internacionales de cooperación técnica para lograr intercambio de conocimiento y apoyo a programas de implementación de la igualdad de género.

7.7 Fortalecer la presencia internacional de la Secretaría de las Mujeres del municipio de Medellín en foros, organismos y mecanismos relacionados con su misional y con los objetivos de la Política Pública (Acuerdo 102 de 2018) y su Plan estratégico de igualdad de género.

174

7.8 Brindar instrumentos para incrementar el grado de conocimiento existente sobre las desigualdades de género (a través de estudios, diagnósticos, estadísticas), en las instancias de participación existentes (CTP, CMPC, SPC, CCCP, PDL, PP).

Responsables y corresponsables:

Secretaría de Participación Ciudadana / Secretaría de las Mujeres / ACI / Organizaciones sociales, sector privado y academia / Instancias de participación: CTP, CMPC, SPC, CCCP, PDL, PP.

8. Transversalización Territorial: Centros de Equidad de Género

8.1 Sensibilizar en enfoque de género y articular estrategias con las autoridades territoriales y los demás equipos territoriales de la Alcaldía de Medellín.





8.2 Sensibilizar en enfoque de género y articular estrategias interinstitucionales e intersectoriales con organizaciones sociales que permitan cumplir con los objetivos de creación de CEG.

8.3 Construir alianzas con líderes y lideresas de la comunidad, redes y organizaciones de mujeres, las ONG, fundaciones y academia, para legitimar a los CEG como proyecto de ciudad.

8.4 Divulgar la oferta institucional en los territorios y orientar a las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia en la ruta de atención.

8.5 Difundir en los CEG la oferta institucional disponible a las mujeres, apoyándose especialmente en los medios alternativos, independientes y comunitarios.

8.6 Diseñar e implementar una estrategia de transversalización de género territorial.

175

8.7 Caracterizar y mapear el territorio, para detectar focos de VBG y realizar allí proyectos como la sensibilización en los espacios comunitarios y acompañamiento y seguimiento de las mujeres víctimas de VBG.

8.8 Incluir a la comunidad en las acciones de los CEG, potenciando su capital social con el uso de sus capacidades y cualidades, permitiendo su participación, conformando redes de confianza con la ciudadanía para la apropiación del CEG como proyecto de ciudad.

8.9 Promocionar los Centros de Equidad de Género con la comunidad, para fortalecer su sostenibilidad y generar identidad.

Responsables y corresponsables:





Alcaldía de Medellín **Cuenta con vos**

Secretaría de las Mujeres / Secretaría de Comunicaciones / Autoridades territoriales / Equipos territoriales de la Alcaldía que actúen en el territorio. / Grupos sociales y organizaciones locales / Grupos de mujeres de cada territorio / Instituciones educativas y Universidades de cada territorio / Líderes y lideresas de cada territorio





GESTIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE GÉNERO

Potenciales limitaciones para la implementación del Plan Estratégico

La planificación de la intervención es indispensable e implica la construcción de un conjunto de acciones que apunten de manera directa a las diversas situaciones problemáticas de las cuales se compone el problema público. Sin embargo, la formulación de la política y la fase de planificación no son garantía suficiente para determinar el éxito de las decisiones y acciones del gobierno. En el paso del discurso a la acción, de la formulación a la implementación, es donde se encuentra el mayor reto. La implementación de las políticas públicas requiere “el establecimiento de programas, planes y proyectos” (Roth, 2018, p. 39). La implementación, es entonces “el proceso de convertir un mero enunciado mental (legislación, plan o programa de gobierno) en un curso de acción efectivo y es el proceso de convertir algo que es sólo un deseo, un efecto probable, en una realidad efectiva” (Aguilar, 2008, p. 13).

177

La implementación del Plan estratégico de una política pública es un proceso que permite poner en práctica decisiones públicas sobre una determinada alternativa de solución, y es considerada como el punto más álgido pues implica la coordinación de recursos (humanos, normativos, económicos, etc.) necesarios para poner en funcionamiento un curso de acción. Es entonces, el proceso de transformar los enunciados en acciones concretas, lo que requiere que el gobierno asegure y asigne recursos a programas concretos. Esta fase, requiere un alto nivel de flexibilidad para poder actuar con autonomía frente a problemas que se puedan presentar durante la ejecución; la fase de formulación debe tener en cuenta, de manera previa, algunas de las variables que podrían llegar a afectar el proceso de implementación. Igualmente, debe considerar el mayor número posible de actores interesados y afectados por las futuras acciones de gobierno, para contar con el suficiente apoyo y disminuir las posibles resistencias que puedan impedir una exitosa ejecución (Schultz, 2004).





La literatura existente sobre implementación ha abordado lo que se ha denominado fallos o problemas de implementación¹⁸, que son un conjunto de factores que inciden negativamente en la realización de las políticas públicas. Estos, pueden estar asociados a tres condiciones: “a una mala implementación, a una mala política o a la “mala suerte” (y a cualquier combinación de estos tres factores)” (Pallares, 1988, p. 156). El primer tipo de error, puede ser atribuido a los responsables de la ejecución de las decisiones de gobierno, bien sea por falta de cualificación o idoneidad para el cumplimiento de sus funciones, o por falta de recursos, sean humanos, técnicos, económicos, entre otros; el segundo tipo, puede ser imputado a los hacedores de la política pública, y se da generalmente cuando en la formulación de la misma no se realiza un análisis causal adecuado para la priorización, el establecimiento de objetivos y la construcción de alternativas de solución y sus respectivas acciones; el último tipo de error, se debe al cambio en variables incontrolables de carácter externo (generalmente) que configuran un entorno poco adecuado para el desarrollo de la política (Pallares, 1998). Un ejemplo, identificado en la literatura sobre género, que permite visualizar este último problema, podrían ser los cambios de normatividad que buscan beneficiar a las mujeres aumentando las semanas de licencia de maternidad, que podrían terminar teniendo un efecto negativo sobre su acceso al mercado laboral, especialmente en mujeres jóvenes en edad fértil; esto, porque aumenta la discriminación laboral por parte de los empleadores, debido a los costos extras que puede generar el cambio de personal de manera temporal (Lora, 2019, p. 141).

Estos fallos se agudizan cuando se abordan problemas sociales complejos, como es el caso de la igualdad de género. Este tipo de problemas, escapan a la lógica sectorial e implican una transversalidad en los procesos de gobierno, en tanto no se ubican en un único sector, sino que, por el contrario, se nutre y alimenta de un conjunto de ellos. Así, por ejemplo, sectores

¹⁸ Los fallos de implementación son solo uno de los puntos que logra explicar el fracaso de las políticas públicas, muchas veces los errores pueden ser explicados por problemas técnicos y/o teóricos de la decisión de gobierno, así como una inadecuada identificación del problema público y una mala selección de instrumentos a causa de la ausencia de un análisis causal. Tratándose de la Política Pública de Igualdad de Género para las Mujeres Urbanas y Rurales de Medellín, se buscó cualificar la construcción del problema público y el respectivo análisis causal, con el propósito de sortear las anteriores problemáticas, por lo que el gran desafío reside en la fase de implementación.





tradicionales con sus lógicas propias de funcionamiento, condicionados por una dependencia del camino recorrido que les “incita” a tomar decisiones con base a decisiones pasadas y así conservar un *statu quo*, el cual genera una inercia institucional que además se encuentra atravesada por resistencias y tensiones de tipo cultural que pueden impedir la transformación de roles tradicionalmente asignados a las mujeres en el orden económico, político y cultural, representan uno de los principales retos a afrontar en el marco de la Política Pública para la Igualdad de Género de las Mujeres Urbanas y Rurales y los cuales deberá superar el PEIG para poder alcanzar los objetivos planteados.

En este punto, es importante considerar, que este tipo de políticas que pueden ser consideradas como redistributivas según el esquema de Theodore J. Lowi (2009), son las que crean mayor conflicto (en comparación a las de tipo distributivo y regulatorio), dado que al tratar de atenuar desigualdades sociales a partir de la redistribución de la renta para el beneficio de “sectores marginados” en aras de favorecer la equidad social, genera tensiones y conflicto entre diferentes grupos de interés.

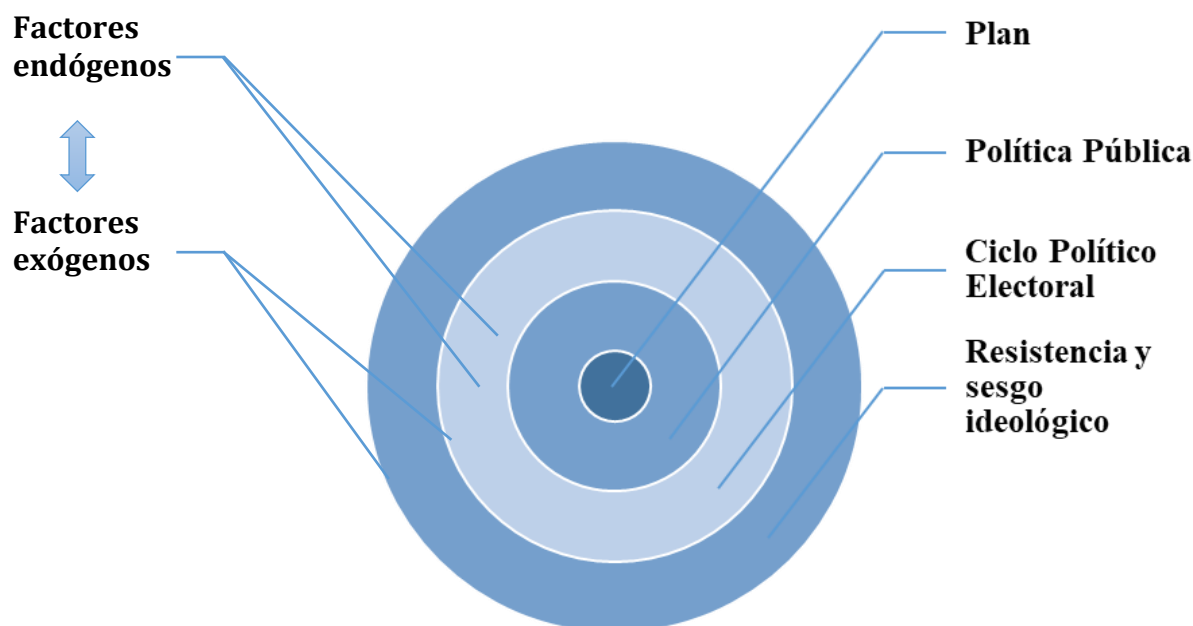
Potenciales limitaciones exógenas y endógenas para la implementación del Plan Estratégico

Considerando estas premisas iniciales, se puede afirmar que existe un conjunto de factores que condicionan el éxito e incluso la implementación de las políticas públicas y de sus respectivos planes como principal instrumento programático. Se pueden identificar al menos, dos grandes campos, los factores internos o endógenos y los factores externos o exógenos. Los primeros, tienen que ver con elementos propios de los planes, de las políticas públicas y las estructuras burocráticas en las cuales se inscriben los actores encargados de su implementación; mientras que los segundos, se encuentran relacionados a los ciclos político-electorales y a las resistencias y sesgos ideológicos. Estos factores conforman un entramado en el cual las diferentes partes tienen un relacionamiento, se retroalimentan y se refuerzan entre sí.





Gráfico No. 1. Factores endógenos y exógenos



Fuente: Universidad EAFIT (2019)

Potenciales limitaciones de carácter exógeno para la implementación del Plan Estratégico

En el nivel exógeno, se ubican inicialmente las resistencias y sesgos ideológicos que conforman una serie de instituciones que proveen un marco en el cual se organiza la sociedad; este marco, puede ser implícito o explícito; y en cualquiera de los dos casos, determina el comportamiento de los agentes y condiciona el éxito o fracaso de las acciones que se llevan a cabo en el nivel interno donde se enmarcan los planes y las políticas públicas. Para Ostrom (2015), las instituciones son “prescripciones que los seres humanos usamos para organizar todas las formas de interacciones repetidas y estructuradas” (p. 39). North (1990), por su parte, indica que las instituciones definen y limitan las elecciones que tienen los individuos sobre un determinado contexto, siendo así un marco bajo el cual se dan los intercambios humanos. Estas resistencias y sesgos se encuentran,





por tanto, vinculados a una serie de reglas y normas que configuran el sistema político, social, económico y cultural, que incentiva o restringe la consecución de los objetivos de la política y el adecuado desarrollo de las acciones contenidas en el plan. Así, por ejemplo, el sistema patriarcal como forma de organización social que se mantiene por medio de instituciones como la familia y la religión (por mencionar algunas) generan resistencias y sesgos ideológicos mediante una serie de condicionantes que determinan el comportamiento de las personas objeto de la intervención gubernamental, lo cual requiere ser modificado a través de procesos de transformación cultural, para alcanzar los objetivos deseados e impactar el problema público identificado; sin embargo, esto implica generalmente, periodos largos de tiempo. Igualmente, las instituciones propias de la acción colectiva y la movilización de los grupos de mujeres y el Movimiento Social de Mujeres, podría generar un entorno positivo, en términos de una mayor visibilización y materialización de las necesidades y demandas de las mujeres de Medellín, que contribuyan al posicionamiento del tema de igualdad de género en la agenda gubernamental.

En los factores exógenos, se encuentran igualmente los ciclos político-electorales. Estos, comúnmente, propician relaciones de tensión entre la planeación para el desarrollo, las políticas públicas y los planes con horizontes de mediano y largo plazo que derivan de éstas. Las políticas públicas son diseñadas para atender problemas que, en ocasiones, se mantienen y perduran en el tiempo, por lo que generalmente no tienen una temporalidad delimitada. Por su parte, los planes que derivan de las políticas se establecen para periodos de diez y doce años en promedio, tiempo en el cual se espera que generen los impactos deseados. Contrariamente, los periodos de gobierno en los cuales se inscribe la planeación para el desarrollo son únicamente de 4 años.

Estas dinámicas generan una subordinación de las políticas públicas y sus respectivos planes a los planes de desarrollo. Lo anterior, debe ser entendido desde diversos puntos. Desde lo normativo, la Constitución Política de Colombia en su artículo 314 establece que “en cada municipio habrá un alcalde, jefe de la administración local y representante legal del municipio, que será elegido popularmente para períodos institucionales de cuatro (4) años” (Const., 1991, art. 314). Además, la Ley 152 de 1994 “Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de





Desarrollo” en consonancia con el art. 339 de la Constitución, dictaminan que “el alcalde o gobernador elegido impartirá las orientaciones para la elaboración de los planes de desarrollo conforme al programa de gobierno presentado al inscribirse como candidato” (Ley 152 de 1994). Así, la planificación de las entidades territoriales se hace para periodos de cuatro años en coherencia con los lineamientos establecidos por el nivel departamental y nacional, mientras que las políticas públicas y sus respectivos planes tienen horizontes de tiempo mucho más extensos.

Estos asuntos de carácter normativo no generan inicialmente un choque o contradicción con las políticas públicas y sus respectivos planes, puesto que idealmente, los planes de desarrollo deberían ir en consonancia y estar en armonía con las políticas territoriales y nacionales. Pese a ello, los elementos políticos, y en especial la competencia y disputa electoral, fomenta una dinámica en la cual quienes se candidatizan compiten entre sí con un programa de gobierno, el cual se encuentra ligado a intereses grupales de quienes los apoyan política y económicamente, así como de sus futuros electores; por tanto, es muy factible la variación de prioridades o “temas bandera” en cada plan de desarrollo.

Estas disputas, conllevan a que los y las candidatas es sus futuros periodos de gobierno busquen distanciarse uno de otro a través de sus discursos y propuestas de gobierno; por tanto, cuando son electos, tienden a discontinuar algunas de las acciones de sus predecesores y establecer nuevas de modo que puedan crear una identidad propia de su periodo de gobierno. Así, por ejemplo, algunos le dan mayor fuerza a la educación, otros a la seguridad y otros al empleo y la industria, lo que se ve reflejado en el número de programas y proyectos que se construyen para cada tema y la destinación presupuestal para estos. En el “mejor” de los casos, durante dos periodos o más, se posicionará un gobernante de la misma corriente política e ideológica que le dé continuidad a las acciones de quien lo precedió, factor que puede resultar contraproducente, si éste no tiene como prioridad en su agenda la igualdad de género y el cierre de brechas entre mujeres y hombres. No obstante, la posición ideológica de quien sea elegido será determinante para el desarrollo de la Política Pública de Igualdad de Género, así como quien se nombre en la





máxima instancia de la Secretaría de las Mujeres, puesto que, los conocimientos y experiencia en el campo particular podrían aumentar la posibilidad de realizar una adecuada gestión del PEIG.

Bajo esta lógica, se deben considerar también los asuntos de carácter económico de manera particular. El establecimiento de prioridades implica a su vez una destinación presupuestal mayor en aquellos temas que se consideran más relevantes. El presupuesto asignado para intervenir temas referentes a la igualdad de género y a las mujeres en general, pueden variar considerablemente periodo a periodo, lo que claramente afecta la posibilidad de mantener en el tiempo las acciones del PEIG.

El escenario en el cual las políticas públicas, sus planes y los programas de gobierno y planes de desarrollo se encuentran en plena armonía, es solo ideal. Cada uno de los asuntos mencionados impide esta armonización y la configuración de un entorno adecuado para el desarrollo de acciones en el largo plazo. Lograr una exitosa implementación del PEIG y el cierre de las brechas de género, depende de múltiples factores que interactúan entre sí, y que, en ocasiones, no pueden ser controlados por quienes diseñan y ejecutan las acciones de gobierno, ni tampoco por las estructuras burocráticas y sociales encargadas de realizar seguimiento y hacer vigilancia a aquellas decisiones que quedan inscritas en los planes de desarrollo. Por consiguiente, no solo resulta difícil garantizar la implementación de la totalidad de acciones contenidas en el PEIG, sino que tampoco se puede asegurar el éxito de aquellas que sean ejecutadas.

Lo anterior, aunque puede percibirse como limitante, por la capacidad de cada gobernante de determinar o incidir considerablemente sobre algunos sistemas de política, es también el reto y la oportunidad que tienen los diversos defensores públicos y privados de la igualdad de género en el municipio de Medellín para incluir en la agenda gubernamental sus exigencias y reivindicaciones en materia de salud, educación, participación, paz, seguridad y autonomía económica para alcanzar la igualdad de género. La implementación del PEIG debe ir entonces acompañada de estrategias de presión e incidencia por parte de lideresas y líderes políticos, burócratas y de la ciudadanía, para garantizar la inscripción, la asignación de recursos y la continuidad de las acciones, así como su adecuada implementación.





En resumidas cuentas, cada uno de los asuntos normativos, políticos y económicos confluyen entre sí. En cada periodo electoral, quienes se candidatizan a cargos de elección popular, compiten con unos programas de gobierno en los cuales establecen sus prioridades y programas bandera, el ganador en la contienda, consolidará sus propuestas en el plan de desarrollo municipal, el cual establece gran parte de los programas y proyectos que se implementarán durante sus cuatro años de gobierno. Por tanto, el PEIG, puede transformarse en cada uno de estos periodos, aumentar o disminuir los recursos asignados, el número de acciones implementadas y tener un mayor o menor impacto en el problema público de cada dimensión.

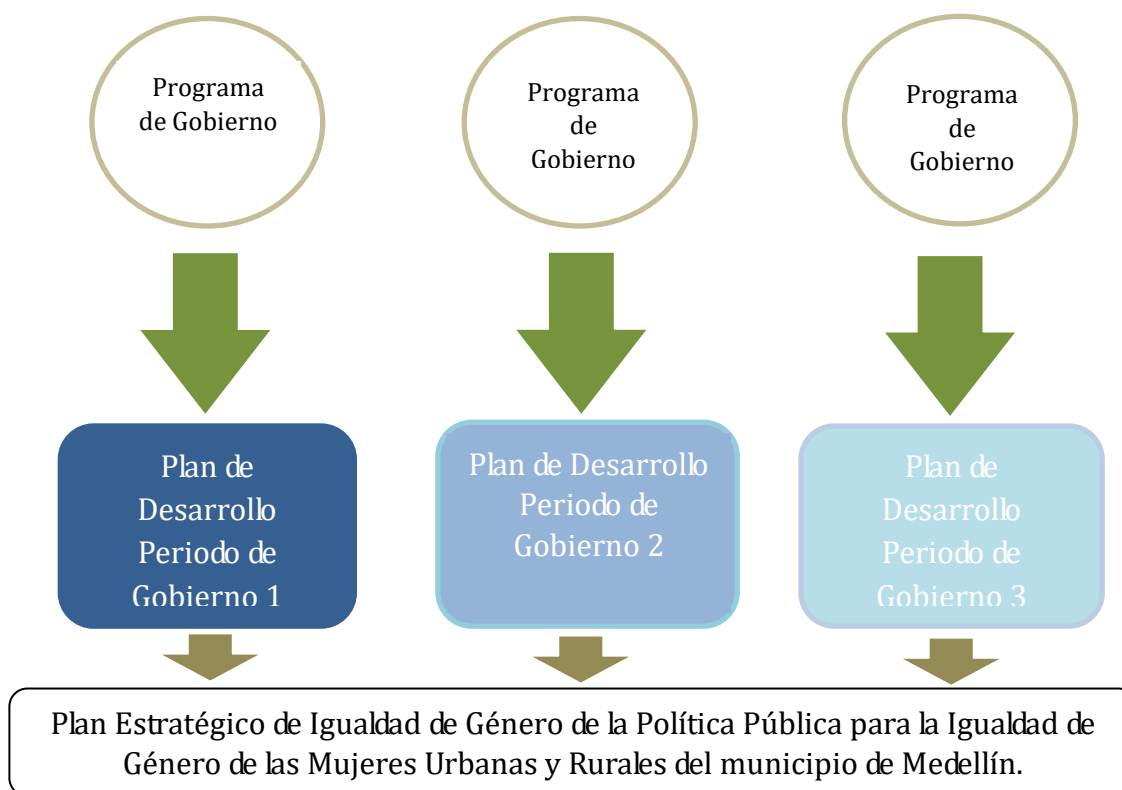


Gráfico No. 2. Planes de gobierno y planes de desarrollo como determinantes del PEIG

Fuente: Universidad EAFIT (2019)





Existen, por tanto, retos adicionales a nivel de municipio y de país que superan la Política Pública para la Igualdad de Género de las Mujeres Urbanas y Rurales del Municipio de Medellín y su respectivo PEIG. Las acciones de éste, requieren de una asignación presupuestal a mediano y largo plazo, la cual se da en el corto plazo a través de planes de desarrollo en los que varían los montos asignados, los intereses y las prioridades. También existe la necesidad de construir mecanismos que permitan la articulación y la vinculación de las políticas y sus planes, a la planeación del desarrollo.

De otro lado, los cambios de gobierno enmarcados en los ciclos político-electorales transforman en ocasiones, la forma de implementar las acciones de gobierno, lo cual puede estar relacionado a los cambios de personal -servidores-as públicos-as- (también puede suceder durante el periodo de gobierno), por ello, lograr la coherencia entre las políticas públicas, se convierte en un tema apremiante. Esto resulta especialmente importante para la implementación del PEIG, dado que el mismo se deriva de una política pública que tiene como principal público objetivo a las mujeres del municipio de Medellín, las cuales representan aproximadamente el 53% de la población, pero que, en términos generales, afecta a la sociedad en su conjunto, lo cual desborda la lógica de funcionamiento tradicional de la administración pública por sectores, e implica un funcionamiento sistémico de las diferentes dependencias en la atención de las diferentes interseccionalidades. Ello requiere garantizar la coherencia externa de la política, es decir, que exista una correspondencia entre las diferentes políticas públicas que realizan acciones sobre el problema público, o por lo menos, que la consecución de objetivos de una no afecte el logro de objetivos en otra (Cejudo y Michel, 2016).

Dado que el PEIG busca intervenir problemas relacionados a la seguridad, la paz, la educación, la salud, la participación social y política y la autonomía económica de las mujeres, es necesario un entrelazamiento de las diferentes políticas que le apuntan a cada uno de estos grandes asuntos, de manera que no se presenten contradicciones o duplicidades que puedan tener efectos negativos sobre los resultados esperados. Se puede decir, que no existe una coherencia entre políticas, cuando, por ejemplo, la implementación de una política de educación reproduce modelos





de dominación masculina, mientras que otra busca erradicarlos. Esto, requiere solventar la necesidad de articulación y coordinación de la oferta institucional para dar respuestas coherentes a las situaciones de discriminación y vulneración de derechos humanos de las mujeres en el orden social, político y económico, con el desarrollo de sistemas integradores, que respondan a las demandas y necesidades de atención particular a la población femenina desde un enfoque de género y diferencial.

Sin embargo, es importante resaltar que, la Política Pública de la cual deriva este Plan, no busca en ningún caso remplazar el conjunto de políticas territoriales existentes, ni tiene la capacidad de generar un cambio en los Acuerdos municipales por medio de los cuales se dan lineamientos para cada una de ellas. Lo que se propone, es la eliminación de sesgos sexistas en la ejecución de las políticas sectoriales, de manera que cada una de ellas contribuya a la igualdad de género a través de la transversalización del enfoque de género. Se busca llevar a cabo procesos de articulación y coordinación más que de superposición.

Potenciales limitaciones de carácter endógeno para la implementación del Plan Estratégico

186

En el nivel endógeno, se pueden ubicar todos aquellos asuntos de carácter político y económico propios de la administración pública que tienen repercusiones sobre la Política y el Plan. Este punto es quizá el más álgido, pues aquí se ubican todos los asuntos de carácter político-administrativo que determinan la materialización de las políticas y el desarrollo de las acciones del PEIG y porque se encuentra en estrecha relación con cada ciclo político-electoral. Los problemas relativos a este asunto, se han denominado en la literatura de políticas públicas, brecha de implementación (*implementation gap*)¹⁹ y hacen referencia a la “distancia (a veces abismal) que separa la teoría de la práctica” (Roth, 2018, p. 186). Tales cuestiones se han asociado tradicionalmente a problemas, dificultades y fallas en la capacidad técnica y administrativa de la gestión pública y a dilemas propios de la elección pública (*public choice*), donde servidores y

¹⁹ Esta brecha podría estar igualmente asociada a asuntos de carácter exógeno.





servidoras (funcionarios y/o contratistas) son maximizadores de sus intereses individuales y el bienestar social se asume como un objetivo secundario.

Estos problemas de implementación del nivel interno se pueden asociar a fallos de las personas que ejecutan la acción (los burócratas a nivel de calle), y a las estructuras burocráticas en la que se encuentran inscritos. En muchos casos, un mal direccionamiento, falta de claridad en los procesos, ausencia de liderazgo, fallas en la capacitación, ausencia de incentivos entre otros factores, inciden directamente en la implementación de una política pública. Las condiciones necesarias para la implementación de la Política Pública corresponden a dos ámbitos: el intraorganizacional y el interorganizacional. En ambos entornos se advierten diferentes fallos. En el primer caso, se encuentran aquellos asociados a los aspectos intraorganizacionales jerárquico y a la territorialización; mientras que, en el segundo, se ubican aspectos relacionados a la transversalización del enfoque de género en la administración municipal y la metagobernanza. Cada uno de ellos agrupa una serie de problemas en grandes categorías.

Tabla No. 1. Limitaciones Intraorganizacionales e Interorganizacionales

Intraorganizacional jerárquico	Territorialización	Transversalización	Metagobernanza
Problemas de mando y control asociados a la contratación de externos.	Dificultades en la prestación del servicio asociadas a las dinámicas contractuales.	Desarticulación entre las dependencias de la Administración municipal.	Encuadre de política y recursos.
Falta de especificidad en metodología e instrumentos.	Dificultades en la prestación del servicio asociadas a la falta de presupuesto.	Desconocimiento del enfoque de género y de la importancia estratégica en la Administración municipal.	Diseño institucional.
Alcance de la intervención.	Resistencias culturales en territorio.	Resistencias culturales e institucionales.	Asesoramiento.
Falta de direccionamiento estratégico.	Desconocimiento del enfoque de género y la política pública por parte	Dilución de la responsabilidad.	Participación.





Intraorganizacional jerárquico	Territorialización	Transversalización	Metagobernanza
--------------------------------	--------------------	--------------------	----------------

de operadores en territorio.

Equidad de género como.
asunto discursivo
Falta de programas
específicos

Fuente: Universidad EAFIT (2019)

Aunque aquí se hace referencia especialmente a la implementación de las acciones, se debe tener en cuenta que la formulación de la Política Pública y el Plan no termina con la aprobación en el Concejo; más bien da un paso de lo técnico a lo burocrático, donde los departamentos y secretarías que son responsables de la ejecución se convierten en protagonistas (Dye, 2012). Por ello, quienes realizan el proceso técnico de diseño dejan de ser el centro de atención y el foco de preocupación pasan a ser quienes ejecutan las decisiones; ya no importan tanto los hacedores, sino los implementadores que toman micro-decisiones que pueden generar transformaciones y cambios en lo inicialmente formulado.

188

Así, en el nivel intraorganizacional, es necesario advertir que funcionarios-as y/o contratistas que asumen el papel de burocracia a nivel de calle tienen, generalmente, un bajo perfil y un rol subvalorado en el servicio público, cuando su papel en la implementación de las políticas públicas puede ser determinante. En tal sentido, la suma de decisiones individuales de cada uno de estos agentes, configura las políticas públicas territoriales. Por su parte, la “discrecionalidad” de la cual se encuentran dotados los servidores y servidoras públicas, puede determinar el cómo, el cuándo y el dónde del obrar del Estado y del acceso a derechos y beneficios que provee el gobierno (Lipsky, 2010). En algunos casos, el trabajo de los burócratas es rutinario y se enfoca en el cumplimiento de una serie de procedimientos preestablecidos donde casi siempre tienen cierta discrecionalidad para realizar estas tareas, lo que en ocasiones conlleva a un ajuste de las reglas de juego según el caso abordado, en la búsqueda de beneficiar al público objetivo, generando como efecto, diferentes resultados para cada caso, que pueden ser positivos o negativos (Dye, 2012).





Estas modificaciones de las reglas de juego por parte de los ejecutores, derivada de su discrecionalidad, deben ser entendidas como un problema de carácter colectivo, que puede tener repercusiones sobre el cumplimiento de los objetivos de la Política. La interacción de los burócratas de nivel de calle, con quienes reciben los beneficios finales, no es una interacción solo de carácter individual, sino principalmente organizacional. Así, cada una de estas personas burócratas representa una entidad estatal, como una secretaría, por lo que su accionar es al mismo tiempo, el reflejo de la organización. Es por ello por lo que, las falencias en la intervención sobre un grupo social, no solo se asumen como errores propios de quienes ejecutan la acción, sino también de la organización a la cual representan.

Al interior de la Política Pública, participan diferentes actores que dan vida a cada una de las acciones, sin embargo, la forma de gestionar y ejecutar cada una puede variar considerablemente. Es preciso indicar que, quienes formulan, no son quienes implementan, por lo que el entendimiento y comprensión inicial de lo que fue diseñado se puede transformar a medida que las decisiones descienden en la cadena jerárquica hasta llegar a quien ejecuta la acción. Es por ello por lo que la implementación, se convierte en un proceso altamente subjetivo que requiere sincronía y constante diálogo entre los diferentes involucrados para poder alcanzar los objetivos trazados.

Esto, implica que:

...los ejecutores de la política están inscritos en un contexto histórico, social y cultural específico. Y es a partir de este contexto que los actores de la implementación realizan un trabajo de interpretación y de traducción del sentido y del significado de un texto según su propio sistema de valores. Existen, por lo tanto, una *lógica interpretativa* de la ejecución de la política y una *cultura* de la política pública. De manera que la lógica de la implementación se basa en las interpretaciones que hacen de la norma y del texto escrito los ejecutores. No hay implementadores neutrales (Roth, 2018, p. 89).

La implementación se convierte, por tanto, en un juego de poder, con una multiplicidad de jugadores con perspectivas propias sin un grado de cohesión y coherencia definido, donde cada uno imprime en el actuar del gobierno sus luchas, vivencias y experiencias. Además,





funcionariado y contratistas tienden a creer que deben romper las reglas en algunos (o muchos) casos, si quieren hacer lo que es justo y útil para los beneficiarios finales (Moran, Rein & Goodin, 2006). ¿Cómo lograr entonces un trabajo conjunto y direccionado a un mismo fin? Es la pregunta que deben hacerse quienes son responsables de este Plan.

La cultura y la motivación en la organización pueden ser factores diferenciadores. Lograr un trabajo sincronizado entre las diferentes partes intervinientes en el proceso de implementación requiere de estrategias claras de motivación. Las más comunes al interior de las organizaciones estatales han sido la coerción y el ejercicio de violencia psicológica a través de la amenaza (de despido por ejemplo), los incentivos económicos y los reconocimientos simbólicos (utilizados comúnmente en las organizaciones privadas), el establecimiento de una cultura organizacional que permita la identificación de todos los individuos con un sistema de valores en común (como lo hace la religión) y la participación en la toma de decisiones por parte de los diferentes actores, lo cual genera un grado mayor de responsabilidad en los involucrados (pero puede disminuir la discrecionalidad de los altos mandos) (Peters, 2001).

Lograr que cada una de las partes trabaje bajo una misma línea, es un factor determinante para el éxito de las acciones que se ejecutarán. Sin embargo, se debe tener cuidado en no sustituir los objetivos de la Política Pública con los de la dependencia responsable (a menos que estos sean iguales). También se debe evitar la dominancia del conocimiento experto sobre el conocimiento local de la experiencia contextual o viceversa. No siempre el seguimiento de la norma o del texto guía implica el éxito de la acción, en ocasiones es necesario generar cambios para adaptarse a particularidades territoriales y garantizar la consecución de los objetivos (Moran, Rein & Goodin, 2006).

La separación de cada uno de los factores mencionados puede resultar arbitrario. En ocasiones, no es posible distinguir y dividir cada uno de ellos, pues algunos son a su vez causa y efecto. Por ejemplo, la intervención de las resistencias y sesgos ideológicos puede tener efectos positivos sobre aquellas personas que formulan e implementan políticas públicas, así como en los gobernantes y grupos de interés que determina los planes de desarrollo. Igualmente, una





actuación repetida en el tiempo en el nivel interno por los burócratas a nivel de calle puede convertirse en una institución que se constituya en una resistencia o sesgo.

Así, de las políticas públicas, se derivan planes que permiten su materialización, sin embargo, estas varían y cambian entre periodos de gobierno según el entendimiento que se tenga del problema público. Muchos gobernantes utilizan igualmente las políticas públicas municipales existentes para la construcción de sus planes de gobierno y futuros planes de desarrollo, por lo que es posible que se genere una armonización entre estos diferentes instrumentos. La formulación y aprobación de la Política Pública y el PEIG, no son un factor suficiente para lograr una exitosa implementación que se vea reflejada en la disminución de las brechas de género y la eliminación de la discriminación hacia las mujeres. Aunque muchas de estas variables pueden ser controladas y modificadas por los hacedores e implementadores, se requiere del compromiso de la sociedad y de la administración municipal para alcanzar los objetivos planteados.





Factores exógenos

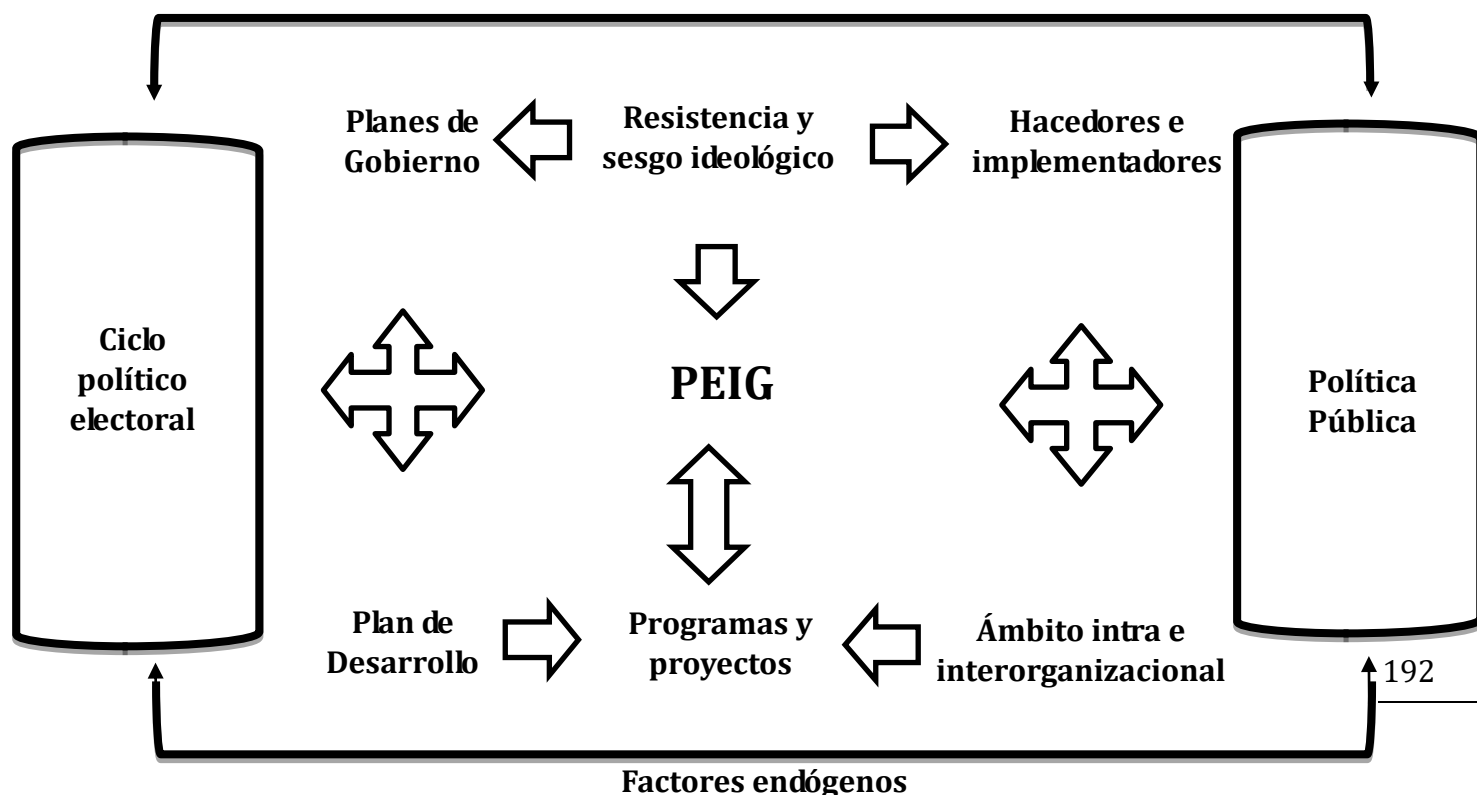


Gráfico No. 3. Entrelazamiento de los factores exógenos y endógenos de la Política Pública

Fuente: Universidad EAFIT (2019)

Potenciales fortalezas y capacidades para la implementación del PEIG

La implementación del Plan Estratégico de Igualdad de Género del municipio de Medellín, presenta una serie de potenciales fortalezas y capacidades, sobre todo, de la acción colectiva como un componente decisivo para su introducción en la agenda municipal, a lo largo de los doce





años para los que está previsto; James Granada señala que la acción colectiva en las políticas públicas implica que los sujetos participen activamente en el momento y lugar en que se ejecutan y evalúan las políticas gubernamentales, esta no siempre resulta por invitaciones de la administración municipal, sino de los logros de los actores que allí confluyen (2012, p.83). Para este caso en específico el Movimiento Social de Mujeres de Medellín y su actuación resulta primordial, de cara a la incidencia que deberá realizar en las distintas instancias de participación de la ciudad.

La capacidad de agencia social y política, así como de incidencia, de espacios como la Mesa de Trabajo Mujer de Medellín -MTMM-, ha surgido y se ha potenciado debido a la necesidad de posicionar las agendas ciudadanas de las mujeres como importantes herramientas políticas que aportan a la construcción de su ciudadanía, a la lucha por la equidad de género, a la participación social y política de las demás mujeres en el territorio y al posicionamiento de sus requerimientos y aspiraciones a nivel local y nacional. Espacios como éste han posibilitado la creación de la institucionalidad de género en el municipio, la concertación de espacios para la interlocución con la Administración Municipal (Álvarez, Gallego, Leyva & Olaya, 2018, p. 176), entre otros logros significativos que denotan la trascendencia de la acción colectiva para la implementación del PEIG.

Retomando a Granada, la acción colectiva no solo se realiza por fuera o contra el Estado, sino que existen escenarios institucionales para desarrollar acciones colectivas reivindicativas y, por tanto, las decisiones también se negocian y se construyen en espacios en los que la ciudadanía confluye y participa (2012, p. 78). Precisamente es en ese sentido que resulta pertinente hacer énfasis a las Agendas Ciudadanas construidas por las mujeres de Medellín, “las cuales se constituyen como una herramienta de negociación y de posicionamiento social y político de las propuestas de las organizaciones y de las diversas expresiones del movimiento social de mujeres” que para ellas se establecen como un mecanismo diferente para hacer política y construir poder, de manera que pueda sensibilizarse e incidir sobre sectores estratégicos en el municipio (Corporación Vamos





Mujer, s.f.); son en últimas, la hoja de ruta que posibilitará la garantía de derechos y la implementación del Plan Estratégico.

En los más de veinte años que la MTMM ha construido sus agendas, ha buscado hacer llamados a quienes aspiran a cargos de elección popular –y, sobre todo, a la Alcaldía de Medellín– a comprometerse con la implementación de presupuestos sensibles al género, fortalecimiento de la Secretaría de las Mujeres, observatorios en género, entre otros temas relevantes (Mesa de Trabajo Mujer de Medellín, s.f.). Para el Plan decenal aquí contemplado, se hace necesario acompañar, asesorar y fortalecer dichas agendas, en miras a que la incidencia que realicen ante los candidatos y candidatas produzca efectos tangibles y positivos frente la situación social, política y económica de las mujeres que habitan la ciudad y la ruralidad, por medio de la aplicación del PEIG, en consonancia con las aspiraciones fundamentales que cada colectivo y organización formulen.

El Comité de Interlocución²⁰ tendrá un papel decisivo en este punto, en la medida en que el pasado Consejo Consultivo, encargado de mediar la relación entre el Estado y el Movimiento Social, tuvo un lento avance en su creación y activación, lo que sin lugar a dudas debe evitarse en la implementación del Plan: una de las funciones de la Secretaría de las Mujeres es precisamente generar procesos de interlocución e intercambio de saberes con las diversas manifestaciones del movimiento de mujeres y es un asunto que resultará imprescindible en la incidencia que se ejerza para la materialización del Plan, de la mano con el Comité Intersectorial²¹. La relación, en clave de gobernanza, que deberá dinamizar el Comité de Interlocución, potenciará los efectos reales y tangibles de la incidencia del movimiento de mujeres.

²⁰ Comprendido como un organismo técnico, político y de gestión, orientado a la coordinación, articulación, concertación y corresponsabilidad entre organizaciones, grupos, redes de mujeres de Medellín, para el pleno desarrollo de la Política Pública.

²¹ Convocado por la Secretaría de las Mujeres e integrado por las dependencias municipales y entes descentralizados corresponsables y por una representante del Comité de Interlocución, de acuerdo a las competencias y funciones.





Por otra parte, instancias de participación y planeación comunitaria como el Comité Territorial de Planeación (CTP), los Consejos Comunales o Corregimentales de Planeación (CCCP) y el Consejo Municipal de Participación Ciudadana (CMPC), quienes en su mayoría cuentan con la representación de una delegada de organizaciones de mujeres, se han venido consolidando en el municipio como espacios para la participación ciudadana, en los que confluyen diferentes sectores y grupos y que velan porque en el proceso de planeación local queden reflejadas las necesidades y propuestas de quienes habitan los territorios. Es precisamente en dichas representaciones que se debe hacer énfasis para posicionar las acciones que lleguen a ser priorizadas en el PEIG, de manera que, a través de la movilización ciudadana y la promoción y gestión de los Planes de Desarrollo Local, los recursos priorizados en Presupuesto Participativo y en los Acuerdos Participativos, puedan ser materializados como iniciativas las acciones que fueron co-construidas en el PEIG (Álvarez, Gallego, Leyva & Olaya, 2018, pp. 487-488).

Si bien la acción colectiva y las instancias de participación social y comunitaria son imprescindibles para la implementación del Plan, el rol desempeñado por el Concejo de Medellín - y específicamente por la Comisión Especial de Igualdad de Género-, así como el desempeño de la Secretaría de las Mujeres no puede perderse de vista, puesto que como señala Maruja Barrig, la implementación en la incorporación de la transversalización es una invitación a la creatividad adaptativa a las realidades concretas de cada organización (2014, p. 8). Para ello la institucionalidad debe emprender acciones como las redes de trabajo en clave de gobernanza, la potenciación del Comité de Interlocución y del Comité Intersectorial, pero además, debe incrementar el acompañamiento a las agendas ciudadanas de las mujeres de Medellín y a los colectivos que históricamente han buscado incidir sobre candidatos y candidatas a cargos de elección popular, formulación de planes de desarrollo y sobre la institucionalidad misma.

Precisamente, la Comisión para la Igualdad de Género del Concejo de Medellín, según el Acuerdo Municipal 111 de 2019, contempla entre sus funciones la evaluación del enfoque de género en el trámite de los proyectos de Acuerdo (Plan de desarrollo municipal, Plan de ordenamiento territorial, Presupuesto del municipio, entre otros); visibilización de las capacidades de las mujeres





por medio de acciones e iniciativas que contribuyan a la promoción de sus aportes al desarrollo sostenible de Medellín; promoción de las intervenciones políticas de las mujeres al interior del Concejo; generación de alianzas con el Observatorio de Políticas Públicas del Concejo de Medellín –y los demás existentes y operantes- en miras de propiciar procesos investigativos sobre la situación de las mujeres en la ciudad y la ruralidad. Además de ello, en el parágrafo 2° del artículo 4, contempla que “se podrá invitar a la Comisión a los movimientos sociales de género que fortalezcan el diálogo y participación en los procesos.” (Concejo de Medellín, 2019). Esta es una gran ventana de oportunidad para que la implementación del PEIG se realice en clave de gobernanza.

En consecuencia, comprendiendo que para la gestión del PEIG se requiere no solo la institucionalidad de género local sino también la acción y movilización del movimiento de mujeres, dos cuestiones se tornan relevantes. Por un lado, es necesario hacerle frente a uno de los efectos crowding out²² que se visibilizó en la actualización de la Política Pública y que hace referencia a la salida de las organizaciones de la operación de programas, proyectos y estrategias (producto de la contratación pública) de manera que ésta pueda ser una vía para garantizar el enfoque de género, la experticia y la experiencia en los diferentes proyectos que busquen implementar el Plan (Álvarez, Gallego, Leyva & Olaya, 2018, p. 512). En segundo lugar, debería ser contemplada la viabilidad de retornar la figura de las gestoras de igualdad que tuvo vigencia entre 2008 y 2015 y que, como ejercicio de territorialización y transversalización, puede consolidarse como una estrategia importante para implementar y dinamizar la Política Pública.

Dicha figura -técnica y política- consistió en profesionales de las ciencias sociales y humanas, asignadas a las comunas y corregimientos en miras a ser el puente entre la comunidad y la Secretaría, esto es, desconcentrar la oferta institucional, promover el enfoque de género, fomentar el empoderamiento de las mujeres y, sobre todo, disminuir las barreras de acceso a las mujeres a oportunidades de desarrollo en lo individual, sociocultural y lo institucional. (Álvarez, Gallego,

²² Efecto de desplazamiento, socavamiento o exclusión.





Leyva & Olaya, 2018, p. 429) En el marco del proyecto de transversalización de la equidad en el territorio sería viable el acompañamiento y asesoramiento requerido en las comunas y corregimientos para la incidencia de las mujeres y, especialmente, la gestión del Plan Estratégico por medio de las instancias de participación ya mencionadas, pero que no incurra en los errores del pasado en que las tareas y funciones se ampliaban a otras adicionales para las que no habían sido contratadas (Idárraga, 2016), sino que debería ser garantizada la coherencia, consistencia y asertividad de su accionar.

En conclusión, la gestión del Plan Estratégico de Igualdad de Género para la implementación de la Política Pública debe realizarse desde tres frentes: desde la administración municipal (Concejo de Medellín, Conglomerado Público y Secretaría de las Mujeres), especialmente con la puesta en marcha del Comité de Interlocución y Comité Intersectorial, desde el Movimiento Social de Mujeres (sus agendas ciudadanas) y desde las instancias de participación social, ciudadana y comunitaria existentes (CTP, CCCP, CMPC). Dicha triada resulta imprescindible para la incidencia que se realice ante las demás dependencias del conglomerado público, candidatos y candidatas a cargos de elección popular y ante la ciudadanía misma que deberá adquirir un papel activo en el cierre de brechas entre hombres y mujeres en Medellín. Todo lo anterior en el marco de la gobernanza y la corresponsabilidad, que permita hacer frente a los limitantes de carácter endógeno y exógeno, de manera que los escenarios de participación, procesos de transversalización y buenas prácticas existentes e identificados, sirvan como base para la implementación del PEIG.





Conclusiones

El Plan Estratégico de Igualdad de Género -PEIG- es el resultado de la confluencia de un conjunto de voluntades, decisiones, capacidades, saberes y experiencias que logra expresarse en una propuesta que condensa conocimientos técnicos, políticos y sociales. Es producto del ejercicio participativo, que permite la expresión de las propuestas de cada participante, en los encuentros de revisión y discusión del pre-Plan. Cada uno de estos espacios de discusión, dotó al PEIG de nuevos contenidos, le brindó legitimidad y un entendimiento de las necesidades locales de las mujeres desde una perspectiva territorial e interseccional. Las más de 600 acciones presentadas en este documento, son la muestra del compromiso de la ciudadanía y de la conciencia de la necesidad de cerrar brechas entre hombres y mujeres para potenciar el desarrollo social y alcanzar una mejor calidad de vida. La diversidad de perspectivas contenidas aquí, conllevó el reto de armonizar los conocimientos empíricos, técnicos y políticos, constituyendo al PEIG como una potente herramienta que queda a disposición de tomadores-as de decisiones, para viabilizar la *Política Pública para la Igualdad de Género de las Mujeres Urbanas y Rurales del Municipio de Medellín* y alcanzar sus objetivos planteados.

198

La posibilidad de hacer dialogar las diferentes perspectivas y lograr una efectiva implementación del PEIG se encuentra condicionada por una serie de factores y dinámicas sociales, políticas e institucionales que escapan al ejercicio técnico de diseño y recae sobre quienes toman las decisiones y quienes las llevan a cabo o ejecutan. Las resistencias y sesgos ideológicos que definen algunos comportamientos sociales, influyen en la forma en que las personas acogen las intervenciones gubernamentales. Igualmente, las dinámicas propias de la política electoral del país y la desarticulación de las políticas públicas, sus planes y la planeación para el desarrollo, implican retos para hacer dialogar estos tres aspectos y lograr una incidencia más directa del PEIG sobre los próximos planes de desarrollo.





Es en este campo, donde entra a jugar la voluntad política de los gobernantes y burócratas encargados de la implementación de la política pública y su capacidad de incidir en la inscripción del tema en la agenda gubernamental, la asignación presupuestal, el número de programas y proyectos a desarrollar y la forma en que son ejecutadas las acciones. Estos factores, suponen la necesidad de tener en cuenta asuntos como la limitación de los recursos públicos, que son determinantes para la implementación de las decisiones y propuestas programáticas, así como la capacidad técnica de los implementadores.

Existe entonces, un conjunto de factores endógenos que influyen directamente en cómo se implementan los planes estratégicos de las políticas públicas. Estas condiciones son inherentes, principalmente, a la cultura organizacional del sector público, a las brechas que existen entre quienes toman las decisiones y quienes las ejecutan en el territorio, al grado de conocimiento o especialidad que se tiene sobre el tema de género (tanto por parte de actores institucionales como sociales) y a un conjunto de características del diseño institucional que promueven o facilitan la existencia de resistencias culturales e institucionales sobre el tema.

Dadas estas condiciones eminentemente políticas y administrativas, que en un principio pueden restringir una implementación exitosa de la Política Pública y del PEIG, es necesario retomar los asuntos inherentes a su coordinación, en el marco de la gobernanza local. Dicha posibilidad, se convierte en la mejor ventana de oportunidad para dar cumplimiento al objetivo y las metas de desarrollo trazadas. Es por ello por lo que, gracias a la existencia del *Comité Intersectorial*, se garantiza que las acciones de las diferentes dependencias y entes descentralizados que integran el municipio de Medellín establezcan sistemas y procedimientos para la transversalización del enfoque de género en la administración pública.

Por su parte, en la misma línea del logro de la gobernanza local, la Política Pública contempla el *Comité de Interlocución* en donde confluyen actores externos que provienen del sector privado, los centros académicos y grupos de investigación, la sociedad civil, el Movimiento Social de Mujeres y sus redes, entre otros. De esta manera, lo que se advirtió anteriormente como posibles limitaciones a la hora de implementar la Política Pública, se aminora, bajo la dinámica de estos dos





escenarios (y quienes los integran) donde se comparten, no solamente saberes y experiencias, sino también recursos, tiempo y conocimientos prácticos. Si además de tomar decisiones para tramitar o sortear aquellos factores tanto exógenos como endógenos que influyen en la implementación de la política pública, se materializa y permite la operatividad de estos escenarios (Comité Interinstitucional y Comité de Interlocución), la implementación de las acciones del PEIG en su horizonte decenal, podrían ejecutarse exitosamente.

Finalmente, es preciso indicar que el PEIG contempla en su conjunto, más de 600 acciones bajo las seis dimensiones de la Política Pública. Esta profusa cantidad se convierte en un reto a la hora de implementarlas a través de los diferentes programas y proyectos. En tal sentido, se hace necesario adelantar un ejercicio de agrupación y priorización o jerarquización de estas, sin perder de vista las limitaciones presupuestales y técnicas que surgen, y por otro, la necesidad de carácter técnico y académico de retomar y volver sobre algunos análisis para lograr posicionar aquellas acciones o grupos de acciones que son indispensables para dar cumplimiento al objetivo de cada dimensión y sus correspondientes metas.





Bibliografía

Abraham, C., Jayasinghe, D., Noble, R., Staszewska, L (2015). Safe Cities programming and campaigning in the ActionAid Federation.

Adur, S.M. y Jha, S. (2019). (Re) centering Street Harassment – an Appraisal of Safe Cities Global Initiative in Delhi, India. Journal of Gender Studies 27 (1): 114-24.

Aguilar Villanueva, L. (2008). El estudio de las Políticas Públicas. México: Porrúa.

Alcaldía de Medellín. (2018). Programas en el área de autonomía económica. Obtenido de <https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=navurl://8>

Concejo de Medellín. (6 de junio de 2010) Por medio del cual se modifica el acuerdo municipal número 33 de 2018 y el Acuerdo 76 de 2001, que creó el programa de estímulos a los hogares comunitarios y FAMI Medellín.

201

Alcaldía de Medellín. (2012). Plan de desarrollo 2012 – 2015 Medellín un hogar para la vida. Recuperado de https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpcccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Plan%20de%20Desarrollo/Secciones/Publicaciones/Documentos/PlaDesarrollo2012-2015/Plan%20de%20Desarrollo_baja.pdf

Alcaldía de Medellín. (2015). Encuesta de Calidad de Vida: Medellín 2015 expandida. Recuperado de https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/PlaneacionMunicipal/IndicadoresEstadisticas/PaginasECV/Shared%20Content/Documentos/Encuesta%20Calidad%20de%20vida%202015/Resultados%20Generales%20ECV_2015.xlsx





Alcaldía de Medellín. (2016). Plan de desarrollo 2016 – 2019 Medellín cuenta con vos.

Recuperado de

https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/SubportaldelCiudadano_2/PlandeDesarrollo_0_17/Publicaciones/Shared%20Content/Documentos/2016/Proyecto%20de%20Acuerdo%20Plan%20de%20Desarrollo.pdf

Alcaldía de Medellín. (2018). Análisis para las políticas públicas. La búsqueda de la igualdad de género en Medellín. Medellín: Editorial EAFIT.

Alcaldía de Medellín. Gobernación de Antioquia. (2015). Agenda de las Mujeres por la paz desde los gobiernos de Medellín y de Antioquia -AMPMA-. Agenda Medellín. Medellín: Alcaldía de Medellín; Gobernación de Antioquia.

Alfonso, M. et al (2016). Acoso Sexual en Lugares Públicos de Quito: Retos para una 'Ciudad Segura'. URVIO – Revista Latinoamericana de Seguridad Ciudadana, no 19 (diciembre) 21-36.

202

Álvarez, L., Gallego, L., Olaya, A., & Leyva, S. (Edits.). (2018). Análisis para las políticas públicas. La búsqueda de la igualdad de género en Medellín. Medellín: Editorial EAFIT.

Angrist, J., & Evans, W. (1998). Children and Their Parents' Labor Supply: Evidence from Exogenous Variation in Family Size. The American Economic Review Vol. 88, No. 3, 450-477.

Arango, L., & Ríos, A. (2016). Duración del desempleo en Colombia: género, intensidad de búsqueda y anuncios de vacantes. En L. Arango, F. Castellani, & E. Lora, Desempleo Femenino en Colombia (págs. 135 - 170). Bogotá: Banco de la República.

Banco Mundial (2014). Interventions to Reduce or Prevent Violence Against Women and Girls: A systematic review of reviews, recuperado de <https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/Arango%20et%20al>





%202014.%20Interventions%20to%20Prevent%20or%20Reduce%20VAWG%20-%20A%20Systematic%20Review%20of%20Reviews.pdf

Barrig, M. (2014). Transversalizando el género: Encuentro de mecanismos de la mujer y género del orden nacional y territorial. (E. d. Mujer, Ed.) Bogotá. Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/Informe-transversalizacion-genero-Colombia.pdf>

Cejudo, G., & Michel, C. (2016). Coherencia y políticas públicas. Metas, instrumentos y poblaciones objetivo. Gestión y Política Pública Volumen XXV. Número 1. I Semestre de 2016, 3-31.

Centers for Disease Control (2016). STOP SV: A Technical Package to Prevent Sexual Violence. Recuperado de <https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/SV-Prevention-Technical-Package.pdf>

Centers for Disease Control (2017). Preventing Intimate Partner Across the Lifespan: A Technical Package of Programs, Policies, and Practices. Recuperado de <https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/ipv-technicalpackages.pdf>

Comisión Colombiana de Juristas. (2011). La política agraria y los derechos de las mujeres en Colombia. Bogotá.

Concejo de Medellín (6 de Diciembre de 2018) Por medio del cual se crea la Política Pública para la Igualdad de Género para las Mujeres Urbanas y Rurales de Medellín. Obtenido de https://www.medellin.gov.co/normograma/docs/a_conmed_0102_2018.htm

Concejo de Medellín. (13 de Marzo de 2019). Por medio del cual se crea la comisión especial para la igualdad de género de las mujeres en el Concejo de Medellín. Obtenido de https://www.medellin.gov.co/normograma/docs/a_conmed_0111_2019.htm





Concejo de Medellín. (4 de septiembre de 2015) Por medio del cual se aprueba la Política Pública de Seguridad y Convivencia del municipio de Medellín. [Acuerdo 21 de 2015]. GO: 4.331.

Congreso de Colombia. (07 de 07 de 2016). Ley 1788 de 2016 por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos. Obtenido de Sistema Único de Información Normativa: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30021671>

Congreso de Colombia. (15 de 07 de 1994). Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo. Obtenido de Ley 152: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=327>

Congreso de Colombia. (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. [Ley 1257 de 2008]. DO: 47.193.

204

Congreso de Colombia. (6 de julio de 2015) Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Rosa Elvira Cely). [Ley 1761 de 2015]. DO: 49.565.

Constitución Política de Colombia. (1993). Título 11 - De la organización territorial. Obtenido de Artículo 314: <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-11/capitulo-3/articulo-314>

Corporación Vamos Mujer. (s.f.). Vamos Mujer. Obtenido de <http://vamosmujer.org.co/sitio/enterate/noticias/692-el-poder-de-las-agendas-ciudadanas-de-las-mujeres.html>

DANE, ONU Mujeres, Fonde de Población de las Naciones Unidas, & FESCOL. (2018). INVESTIGAS: Estudios innovadores sobre economía, género e indicadores.





DANE. (12 de 07 de 2019). Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Marzo – mayo 2019. Obtenido de Mercado Laboral según Sexo: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_mar_19_may19.pdf

DataCrédito Experian. (26 de 03 de 2019). El crédito y la mujer en Colombia. Obtenido de Indicadores Financieros: <https://blogdatacredito.com/blog/indicadores-financieros/el-credito-y-la-mujer-en-colombia/>

De la Cruz, C. (2008). Seguridad de las mujeres en el espacio público: aportes para las políticas públicas. Pensamiento Iberoamericano, 205-223.

Departamento Nacional de Planeación. (2012). Documento Conpes social 147. Lineamientos para el desarrollo de una estrategia para la prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/147.pdf>

205

Dye, T. (2012). Understanding Public Policy. Pearson.

EAFIT. (2018). Informe de condiciones institucionales necesarias para la implementación de la política pública de la institucionalidad de Medellín. Medellín.

El Espectador. (21 de 05 de 2018). De puertas para adentro: violencia laboral contra las trabajadoras domésticas. El Espectador, págs. <https://www.elespectador.com/noticias/cultura/de-puertas-para-adentro-violencia-laboral-contra-las-trabajadoras-domesticas-articulo-789720>.

El Espectador. (27 de Julio de 2017). Obtenido de <https://www.elespectador.com/economia/un-ranquin-sobre-equidad-de-genero-en-las-empresas-articulo-705233>





Equidad de la mujer - Presidencia de la República. (8 de Marzo de 2015). Segunda medición sobre la tolerancia social e institucional de las violencias contra las. Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/Segunda-medicion-estudio-tolerancia-violencias-contra-mujeres.pdf>

Equipares. (2016). Manual del sistema de gestión de igualdad de género. Obtenido de <https://docplayer.es/18390109-Manual-del-sistema-de-gestion-de-igualdad-de-genero.html>

Esping-Andersen, G. (2001). Los fundamentos sociales de las economías postindustriales. Madrid: Ariel.

FAO. (s.f.). FAO FOCUS: LA MUJER Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA. Obtenido de MUJER Y TENENCIA DE TIERRA: <http://www.fao.org/FOCUS/S/Women/tenure-s.htm>

Federación Internacional de Planificación de la Familia (IPPF). (2017). Obtenido de <https://www.ippf.org/sites/default/files/2018-04/IPPF%202017%20Gender%20Equality%20Strategy%20-%20Spanish.pdf>

Gobernación de Antioquia. (2016). Situación de la mujer rural en Antioquia: un diagnóstico a la luz de la realidad y la normativa. Medellín.

González, A. et al. (2002). Mujer y educación: educar para la igualdad, educar desde la diferencia. Recuperado de https://books.google.com.co/books?id=E9ic-OPID0gC&pg=PA224&lpg=PA224&dq=significa+educar+conjuntamente+a+ni%C3%B1os+y+ni%C3%B1as+en+la+idea+de+que+hay+distintas+miradas+y+visiones+del+mundo,+distintas+experiencias+y+aportaciones+hechas+por+mujeres+y+hombres+que+deben+conformar+la+visi%C3%B3n+colectiva+y+sin+las+cuales+no+se+puede+interpretar+ni+conocer+la+realidad&source=bl&ots=Y3sj8Cb2le&sig=ACfU3U1qll4AZaOUyms59HSame_EkNnBGw&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi4w5_nyeLjAhXNxlkKHR3NCAEQ6AEwAnoECAkQAQ#v=onepage&q&f=false





Granada, J. (2012). Acción colectiva y oportunidades políticas en escenarios de políticas públicas.

Estudios Políticos (40), 76-96.

Heller, L. (2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. En CEPAL, Mujeres y Desarrollo. Santiago de Chile: Publicaciones Naciones Unidas.

Idárraga, A. (2016). Obtenido de <https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/EquidadGenero/Publicaciones/Shared%20Content/Documentos/2016/Sistematizaci%C3%B3n%20Promoci%C3%B3n%20de%20la%20Equidad.pdf>

Lipsky, M. (2010). Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Service. Russell Sage Foundation: New York.

Lora, E. (2019). Economía Esencial de Colombia. Bogotá: Debate.

207

Lowi, T. (2009). Arenas of Power: Reflections on Politics and Policy. New York: Routledge.

Mejía Arango, Juan Luis, comunicación personal, 18 de mayo de 2018

Mesa de Trabajo Mujer de Medellín. (s.f.). Vamos Mujer. Obtenido de <http://vamosmujer.org.co/sitio/images/pdfs/objetivo2/lasmujereselegimos/Agenda%20Ciudadana%20de%20las%20Mujeres%20MTMM%202015-2019.pdf>

Metrosalud. (2017). Actualidad. Obtenido de Metrosalud: <http://www.metrosalud.gov.co/actualidad/noticias/medellin-cuenta-con-16-puntos-de-atencion-en-salud-para-adolescentes-y-jovenes>

Ministerio de salud y protección social. (2016). Política de Atención Integral en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperado de





<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/modelo-pais-2016.pdf>

Ministerio de salud y protección social. (28 de mayo de 2013). Plan Decenal de Salud Pública 2012 – 2021. [Resolución 1841 de 2013].

Ministerio del Trabajo. (23 de 03 de 2019). Mintrabajo es Noticia 2019. Obtenido de Cierre de brechas con mujeres del campo, una tarea pendiente:
http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2019/-/asset_publisher/5xJ9xhWdt7lp/content/cierre-de-brechas-con-mujeres-del-campo-una-tarea-pendiente

Montoya Ruiz, A. M. y Correa Londoño, A. M. (2018). Ciudades seguras y sin violencias para las mujeres y las niñas, avances y retos de la ciudad de Medellín, Colombia. Perspectiva Geográfica, 23 (2).

Moran, M., Rein, M., & Goodin, R. (2006). The Oxford Handbook of Public Policy. Oxford : Oxford University Press.

Muñoz, P. (26 de Junio de 2018). Obtenido de
http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia!/ut/p/z0/nVDBUslwEP0VOXDsJLSI1GOng4wMHVGRKbk4axJgNU1KGxT_3kRmEOqNS2Zf9r23b5cwUhKm4RM3YNFoUA6vWPKa3ubhllvpjCZxQrNkHg9H4SRaLCmZEnZOmDxNc0fls_HoeTm4z6l3CJsILzaE1WC3Aeq1ISU32kqNwpXQV

North, D. C. (1990). Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Nueva York: Cambridge University Press.

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2017). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Obtenido de





https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

ONU Mujeres (2013). Fact Sheet: Violence Against Women and Girls with Disabilities. Recuperado de

https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/side_events/Fact%20sheet%20%20VAW%20with%20disabilities%20FINAL%20.pdf

ONU Mujeres (2015). Un Marco de Apoyo a la Prevención de la Violencia Contra la Mujer.

Recuperado de <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/a-framework-to-underpin-action-to-prevent-violence-against-women-es.pdf?la=en&vs=3748>

ONU MUJERES (2017). Safe Cities and Safe Public Spaces: Global Results Report, recuperado de <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/safe-cities-and-safe-public-spaces-global-results-report-en.pdf?la=en&vs=45>

ONU MUJERES (2018). Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda, recuperado de www.unwomen.org/en/digital-library/sdg-report

ONU MUJERES (2019). Safe Cities and Safe Public Spaces for Women and Girls Global Flagship Initiative: International Compendium of Practices, recuperado de <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/safe-cities-and-safe-public-spaces-compendium-of-practices-en.pdf?la=en&vs=2609>

ONU Mujeres. (Junio de 2014). Obtenido de <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/empoderamiento%20politico%20de%20las%20mujeres%20lac%202014-17%20unwomen.pdf?la=es&vs=1828>





ONU MUJERES. (s.f.). ONU MUJERES. Recuperado de <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/prevention>

Ordóñez-Matamoros, G. (2013). Manual de análisis y diseño de políticas públicas. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Las mujeres en el trabajo. Tendencias. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438288.pdf

Organización Mundial de la Salud (2002). World Report on Violence and Health, recuperado de https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/introduction.pdf

Ostrom, E. (2015). Comprender la diversidad institucional. FCE.

210

Pallares, F. (1988). Las Políticas Públicas: El Sistema Político en Acción. Revista de Estudios Políticos > número 62, Octubre/Diciembre, 141-162.

Peters, B. (2001). La Política de la Burocracia. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Presidencia de la República. (26 de Abril de 2017). Decreto 672 de 2017. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20672%20DEL%2026%20DE%20ABRIL%20DE%202017.pdf>

Proyecto Clip. (s.f.). El Proyecto. Obtenido de <http://www.projectclip.net/el-proyecto/>

Ramírez Bustamante, N., Tribín, A., & Vargas, C. (03 de 2017). Reportes del Emisor. Investigaciones e Información Económica. Obtenido de Consecuencias Indirectas de la legislación sobre licencias de maternidad en Colombia: <https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/emisor/article/view/7924/8307>





Riquer, R. C. (2003). La investigación sobre violencias contra las mujeres en América Latina: Entre el empirismo ciego y la teoría sin datos. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 135-146.

Roth, A.-N. (2018). Políticas Públicas. Formulación, Implementación y Evaluación. Bogotá: Aurora.

Saavedra, M. (19 de 05 de 2016). En Medellín mueren tres de cada diez empresas. Obtenido de El Mundo:
https://www.elmundo.com/portal/noticias/economia/en_medellin_mueren_tres_de_cada_diez_empresas_creadas.php#.XU2ae3dFzIU

Schultz, D. (2004). Encyclopedia of Public Administration and Public Policy. New York: Facts on File, Inc.

Secretaría de las Mujeres. (23 de marzo de 2018). Secretaría de las Mujeres. Recuperado de Secretaría de las Mujeres web:
<https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=navurl://c3c4447639774aefda543ffcaeec9f8e>

Secretaría de Participación Ciudadana. (2019). Sí Ciudadanía. Obtenido de <https://siciudadania.co/ipcm>

Tortarolo, D. (2013). Oferta laboral de la mujer y fecundidad. Evidencia causal para América Latina. La Plata: Universidad Nacional de la Plata.

Tula, M. I. (Marzo de 2015). Obtenido de <https://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/Gobernabilidad/undp-co-mujeresypolitica-2016.pdf>

Universidad EAFIT. (2018). Relatorías de los encuentros zonales: Construcción de ciudadanías con enfoque de género. (Documento inédito).





Alcaldía de Medellín
Cuenta con vos

USAID. (2013). A Literature Review on Determinants of Gender Sensitivity within the Afghanistan Health System. Obtenido de Health Policy Project:
https://www.healthpolicyproject.com/pubs/219_AfghanistanGenderLitReviewFINALJun.pdf

WHO. (2010). Gender, women and primary health care renewal. A discussion paper. Obtenido de World Health Organization:
http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44430/9789241564038_eng.pdf?sequence=1

