

**LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES Y EQUIDAD
DE GÉNERO EN EL DISTRITO CAPITAL: 2004-2013 ¿FORMALISMOS O
REALIDAD?**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y RELACIONES INTERNACIONALES
CARRERA DE CIENCIA POLÍTICA
BOGOTÁ, D.C.
2013**

**LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES Y
EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DISTRITO CAPITAL: 2004-2013
¿FORMALISMOS O REALIDAD?**

GÉNESIS FERNANDA BARÓN MESA

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y RELACIONES INTERNACIONALES
CARRERA DE CIENCIA POLÍTICA
BOGOTÁ, D.C.
2013**

**LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES Y EQUIDAD
DE GÉNERO EN EL DISTRITO CAPITAL: 2004-2013 ¿FORMALISMOS O
REALIDAD?**

GÉNESIS FERNANDA BARÓN MESA

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de
Politóloga

Directora

JANETH PATRICIA MUÑOZ ERASO

Magister en Desarrollo Rural, y Doctora (C.) en Ciencias Sociales con Mención en
Estudios Políticos.

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y RELACIONES INTERNACIONALES
CARRERA DE CIENCIA POLÍTICA
BOGOTÁ, D.C.
2013**

AGRADECIMIENTOS

A Dios.

Por ser mi gran fortaleza y motivación día a día para realizar lo que me propongo, así como por su gran amor y compasión.

A mi mamá, Luz Leonor.

Por su amor, comprensión, compañía, consejos, y apoyo incondicional durante toda mi vida, y por ser más que mi madre, mi mejor amiga que ha estado presente en todos los momentos.

A mi papá, Jaime.

Por ser ejemplo de trabajo, dedicación y amor para con nosotros su familia, así como ser uno de mis más grandes orgullos por su gran inteligencia y ser una de mis mayores motivaciones en mi carrera profesional.

A mi hermanito, Jaime Alejandro.

Por ser mi motor, el que me saca una sonrisa en los momentos menos esperados, y uno de mis más grandes amores.

A la Pontificia Universidad Javeriana

Por ser mi escuela de formación, brindándome las herramientas fundamentales para mi desarrollo profesional, así como los valores y creencias impartidos.

A mi directora, Janeth Patricia.

Por su gran apoyo, compromiso, consejos y tiempo dedicado en la realización de este trabajo de grado.

Y a todos aquellos que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta investigación.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. Planteamiento del Problema	2
2. Justificación	3
3. Pregunta de Investigación	4
4. Hipótesis	4
5. Objetivos	5
5.1 Objetivo General	5
5.2 Objetivos Específicos	5
6. Diseño Metodológico	5
I. MARCO TEÓRICO	7
1.1 Implementación como herramienta de análisis	7
1.2 Concepto de Género, Enfoque de Género, Equidad e Igualdad	10
II. MARCO INSTITUCIONAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DISTRITO CAPITAL	12
2.1 Contexto Normativo Internacional	12
2.2 Contexto Normativo Nacional	14
2.3 Contexto Normativo Distrital	17

III. LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DISTRITO CAPITAL (PPMYEG)	23
3.1 Origen de la Política	24
3.2 La Planificación de la Política	25
3.3 La PPMYEG: LO QUE DICE EN EL ESCRITO	26
3.3.1 Estrategias e Instrumentos	27
3.3.2 Instancias de coordinación	29
3.3.3 Financiación	29
3.3.4 Actores Clave	29
3.4 La PPMYEG: LO POSIBLE Y REALIZABLE	30
3.4.1 Administración de Luis Eduardo Garzón 2004-2008: Logros y Avances.	31
3.4.2 Administración de Samuel Moreno 2008-2012: Logros y Avances.	34
3.4.3 Administración de Gustavo Petro 2012-2016: Logros y Avances.	37
3.4.4 Obstáculos en la puesta en marcha de la PPMYEG	41
3.5 Aproximación a la implementación de la política a partir de tres enfoques	45
3.5.1 Del <i>Top-down</i> al <i>Bottom-up</i>.	45
3.5.2 Del enfoque de Gestión Pública.	45
CONCLUSIONES	47

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1. Criterios de Selección para Funcionarios Clave en el proceso de Implementación de la PPMYEG.	6
ANEXO 2. Criterios de Selección de las Funcionarias de las Casas de Igualdad de Oportunidades (CIO)	6
ANEXO 3. Criterios de Selección de las mujeres participantes en los procesos de las Casas de Igualdad de Oportunidades (CIO).	6
ANEXO 4. Matriz Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital (PIOEG) y sus Derechos.	25
ANEXO 5. Matriz de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital (Decreto 166 de 2010).	26
ANEXO 6. Tabla Demandas de violencia intrafamiliar atendidas en Comisarías de Familia Enero-Diciembre 2004.	32
ANEXO 7. Logros y avances PIOEG. Período 2004-2008.	32
ANEXO 8. Tabla Violencia contra las mujeres: Los barrios más afectados.	34
ANEXO 9. Logros y avances del PIOEG. Período 2008-2012.	35
ANEXO 10. Población Objetivo para las CIO.	35
ANEXO 11. Distribución de las Intervenciones Socio-Jurídicas por localidad en las CIO.	40
ANEXO 12. Distribucion de las Orientaciones Psico-sociales por localidad en las CIO.	40
ANEXO 13. Transcripción entrevistas a funcionarias clave en el proceso de implementacion de la PPMYEG.	
ANEXO 14. Transcripción entrevistas a funcionarias de las CIO.	
ANEXO 15. Transcripción entrevistas a mujeres participantes en los procesos de las CIO.	

RESUMEN

Esta investigación realiza un análisis del proceso de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito Capital de Bogotá 2004-2013 con el fin de dar cuenta si los objetivos y propósitos planteados por la política se quedan únicamente en formalismos, o si efectivamente se plasman y se concretan en la realidad de las mujeres del Distrito. Esta política se reglamentó mediante el decreto 166 de 2010, bajo el marco del reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las mujeres de la zona rural y urbana de la ciudad de Bogotá. La investigación examinó los principales mecanismos e instrumentos de implementación de la política. La recolección de información se hizo mediante revisión documental y entrevistas a actores clave de la política. Se concluye que la política ha logrado avances en el reconocimiento de los derechos de las mujeres y presenta también obstáculos en su operatividad administrativa y financiera.

Palabras Claves: política pública, implementación, género, equidad, mujer, instrumentos, Bogotá.

INTRODUCCIÓN

El Distrito Capital de la ciudad de Bogotá, cuenta con una población aproximada de 6.778.691 personas, de las cuales 3.538.22 son mujeres, que representan el 52.2% de la población, frente a 3.240.469 hombres, que representan el 47.8% del total de la misma (DANE, 2005), lo que muestra que las mujeres representan más de la mitad de la población. El Distrito está conformado por 20 localidades y se caracteriza por ser una urbe donde confluyen diferentes dinámicas políticas, sociales, culturales y económicas.

La población femenina cumple un papel fundamental dentro de la ciudad como lo muestra el rol que desempeñan actualmente en las esferas tanto públicas como privadas. Pero, también es innegable la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso a estos espacios. Lo que ha conllevado a la implementación de políticas en pro de la igualdad de oportunidades entre los géneros, tal como lo muestra el Decreto 166 de 2010 que reglamenta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMYEG) del Distrito Capital que tiene como finalidad, avanzar progresivamente en la igualdad real y la equidad de género.

En este contexto, esta investigación busca una aproximación al análisis de las políticas públicas a través del examen del proceso de implementación de la PPMYEG para evidenciar si éste ha sido coherente con la práctica o si ha quedado únicamente en formalismos. Para ello, en primer lugar, se realiza un acercamiento teórico a la implementación como herramienta de análisis y a los conceptos género, equidad, igualdad y enfoque de género usados en la política. En segundo lugar, se examina el contexto normativo a nivel internacional, nacional y distrital que posibilita la creación y puesta en marcha de la política. En tercer lugar, se hace el análisis de la implementación de la política en el periodo 2004-2013, a través de la revisión del documento formal y el contraste de los logros y obstáculos presentes en la práctica. Finalmente se presentan las conclusiones.

1.1 Planteamiento del Problema

Los avances logrados en cuanto a temas normativos tanto a nivel internacional como nacional¹ que buscan concretar las reivindicaciones de las mujeres respecto del rol de ellas en la sociedad, no han sido suficientes porque sigue persistiendo la desigualdad entre los géneros, reflejada entre otros, en la falta de oportunidades reales para que las mujeres accedan en igualdad de condiciones a las diferentes esferas políticas, económicas y sociales. Así lo muestra los datos de la participación política de las mujeres en el Congreso de la República de Colombia, que indica cómo durante los últimos 13 años la desigualdad se mantiene porque no ha superado el 12% del total de escaños ocupados (CEPAL, 2012). Tal situación según el Informe 2012 del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, ubica a Colombia en los últimos lugares de Latinoamérica en cuanto a la representación femenina en los Congresos nacionales.

Del mismo modo, las mujeres han sido blanco de vulneración y maltrato físico, verbal, y psicológico principalmente por parte de los hombres, como lo señalan las cifras relacionadas con la violencia intrafamiliar y de feminicidio² reportadas por ejemplo, en las Comisarías de Familia del Distrito que evidencian 37.040 casos de violencia intrafamiliar, de los cuales 76% fueron mujeres y un 24% fueron hombres (Pineda, J, 2007). Y los actos de feminicidio en Bogotá, donde una mujer

¹ La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ratificada en el Congreso Nacional mediante la Ley 51 de 1981; la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la violencia contra la mujer, las metas del milenio propuestas por Naciones Unidas; la Ley 581 de 2002 del Congreso de Colombia; entre otras normas de carácter nacional y local en este aspecto.

² En la legislación de algunos países Latinoamericanos como México y el Salvador desde 2010 es entendido como la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado. y pueden culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

es asesinada cada tres días³. Esta situación refleja la fuerte problemática en la que han estado inmersas las mujeres a nivel nacional y distrital y se ha convertido en referente importante para que los diferentes gobiernos formulen y pongan en marcha un corpus normativo para tratar de solucionar esos inconvenientes. Así lo muestra por ejemplo, los lineamientos normativos y jurídicos a nivel nacional y distrital plasmados en el Decreto 519 de 2003, la Ley 051 de 1981, la Ley 248 de 1995 y Decreto 1182 de 1999, entre otros.

No obstante, las intenciones gubernamentales muchas veces se quedan únicamente en formalismos, es decir, en la consagración formal de los derechos de las mujeres o en la mera enunciación de los lineamientos de las políticas públicas, que al momento de su implementación no evidencian los alcances necesarios para que la población femenina sea, en primer lugar, reconocida como el sujeto integral de derechos que aporta sustantivamente a la sociedad colombiana y de otra parte, no dan soluciones contundentes para su propio empoderamiento como mujeres.

1.2 Justificación:

Teniendo en cuenta, que la Universidad debe producir conocimiento útil para contribuir a generar y difundir orientaciones que ayuden a resolver problemas humanos; el trabajo de grado realizado va en la ruta de aportar un análisis crítico de las políticas públicas encaminadas a resolver la problemática de las poblaciones más sensibles como las mujeres que por su condición femenina han sido vulneradas en sus derechos.

En este sentido, este trabajo es importante para la Ciencia Política, en la medida que busca fortalecer las investigaciones acerca del análisis de las políticas públicas encaminadas a mostrar la brecha que existe en un momento concreto

³ Así lo concluye una investigación de la Secretaría Distrital de la Mujer que registra un total de 1246 mujeres asesinadas entre el 2004 y el 2012.

entre lo formulado y realizado en la práctica. Ello aporta a la comprensión de una problemática particular a partir de la cual se implementan las políticas y el contexto en que se desenvuelve la población objetivo de las mismas.

Lo anterior se quiere buscar concretamente con el análisis de la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital, ya que algunas aproximaciones preliminares, como las realizadas por Barreto (2005, 2011) Fuentes (2007, 2009), aportan al conocimiento de los procesos de construcción colectiva de la política así como a evidenciar algunas de las acciones realizadas por las diferentes administraciones de la Alcaldía en esta materia; pero no hacen un análisis más detallado de la implementación como tal, que dé cuenta específicamente de la implementación y lo que ello conlleva: logros, alcances y obstáculos.

1.3 Pregunta de Investigación

¿Cómo ha sido el proceso de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital en el periodo 2004-2013⁴?

1.4 Hipótesis

Los mecanismos e instrumentos de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital, logran avances significativos en la consolidación de la equidad entre los géneros e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los últimos años, en el Distrito Capital.

⁴ Este periodo de estudio se escoge porque en el año 2004 se da la formulación e inicio de la puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades para el Equidad de Género en el Distrito Capital 2004-2016, plan maestro para la gestión administrativa e implementación posterior de la PPMYEG y hasta el año 2013 porque es el año donde se dan los primeros informes de resultados e implementación de la Secretaria Distrital de la Mujer, organismo encardado desde el año 2012 de liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito Capital.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General:

Analizar el proceso de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital en el periodo 2004-2013.

1.5.2 Objetivos Específicos:

- Describir el marco normativo y político a nivel internacional, nacional y distrital que posibilita la puesta en marcha de la política.
- Analizar el proceso de implementación de la política.
- Examinar los logros, alcances, y obstáculos en la implementación de la política.

1.6 Diseño Metodológico

Esta investigación se realizó mediante un ejercicio de análisis descriptivo – cualitativo, porque:

Estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales—entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos – que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas (Rodríguez, Gil & García. 1996. p. 32).

Asimismo, la investigación cualitativa, con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones. Por lo regular, las preguntas e hipótesis surgen como parte del proceso de investigación y éste es flexible, y se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito consiste en "reconstruir" la realidad, tal y como la observan los actores de un

sistema social previamente definido (Sampieri, 2003, p.10).

Por tanto, la metodología que se utilizó para el análisis de la implementación de la PPMYEG, consistió en la recolección de fuentes primarias y secundarias de información. La recolección de información primaria se realizó con entrevistas semiestructuradas⁵ y personalizadas, aplicadas según criterios de selección específicos, a las funcionarias clave en el proceso de implementación de la política (Anexo 1), a funcionarias responsables de las Casas de Igualdad de Oportunidades (CIO) de las localidades de Teusaquillo y Usaquén (Anexo 2) y a mujeres participantes⁶ en los procesos de las CIO de dichas localidades (Anexo 3).

Con relación a la recolección de información secundaria, se hizo a través de la revisión de textos legales y constitucionales, artículos y libros académicos, documentos oficiales e informes distritales de avances y resultados que dan cuenta del proceso de implementación de la política. La información recolectada se sistematizó y contrastó teniendo en cuenta tres tópicos relevantes: origen, logros, y obstáculos. Asimismo, se tomó como referencia tres enfoques importantes para el análisis de la implementación: *top-down*, *bottom-up* y el enfoque de gestión pública que facilitaron la comprensión de la perspectiva con que se puso en marcha la política y determinar algunos rasgos cualitativos de sus alcances.

⁵ Vega (2009) afirma que las entrevistas semiestructuradas comparten con las estructuradas la existencia de un guión prediseñado –con un listado de temas a tener en cuenta y preguntas fundamentales a realizar–, se distinguen de ellas porque presuponen la posibilidad de modificar ese guión en el desarrollo de la entrevista para aprehender aquellas cuestiones no previstas que van surgiendo y que pueden arrojar luz sobre aspectos importantes de la temática en estudio.

⁶ Al inicio de la investigación se categorizaron las mujeres que hacen parte de las CIO como beneficiarias pero luego de realizar las entrevistas, en palabras de una de las funcionarias entrevistadas se aclaró que: “Las mujeres somos ciudadanas, sujetas de derechos y por lo tanto en esta lógica que lleva la secretaria es una lógica de empoderar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos, por eso ellas son participantes del proceso, son corresponsables del proceso, no beneficiarias, porque no les estamos dando bonos sino herramientas para el ejercicio de sus derechos, herramientas para la construcción de su proyecto de vida”. (Sandra Mojica, Bogotá, 18 de octubre de 2013).

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Implementación como Herramienta de Análisis

La política pública entendida, como “un conjunto conformado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratados, por lo menos parcialmente, por una institución u organización no gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática” (Roth, 2009, p. 29), permite comprender que se trata de un mecanismo que coadyuva a la búsqueda de soluciones para tratar una problemática socialmente relevante en un contexto específico, y busca cambiar de algún modo el comportamiento de los actores involucrados, con instrumentos que la política diseña e implementa.

Ahora bien, el análisis de las políticas públicas conlleva una serie de enfoques que brindan posibilidades para examinar diferentes aspectos de su concepción, uno de ellos es el enfoque (*Policy cycle*) o marco secuencial propuesto por Jones (1970), quien plantea analizar la política a través de cinco etapas o fases de su desarrollo: la identificación del problema (*Programme identification*) -que se asocia con el proceso de percepción del problema, de definición, de agregación de los diferentes eventos o problemas y de definición de la agenda- ; el desarrollo del programa (*programme development*) –es la fase de tratamiento propiamente dicho del problema-; la puesta en marcha del programa (*implementation*) –es la fase de aplicación de las decisiones-; la evaluación del programa (*programme evaluation*) – es la fase preterminal que pone en perspectiva los resultados del programa-; y finalmente la terminación del programa (*programme termination*) –es la fase de cierre de la acción o de puesta en marcha de una nueva acción-” (Roth, 2009, p. 49).

Para abordar la PPMYEG, esta investigación tomó la etapa de puesta en marcha (*implementation*), para analizar un momento relevante que permite contrastar lo escrito formalmente y lo que se evidencia en la realidad. Sobre esta etapa hay una serie de definiciones propuestas que indican la importancia que esta fase adquiere en el desarrollo de una política, al constituirse en muchos casos en la preocupación de los analistas al evidenciar que lo escrito no corresponde a la realidad.

Siguiendo a Jones, (1970) citado por Roth, (2009) la implementación es la fase de aplicación de las decisiones y comprende la organización de los medios para ponerlo en marcha, la interpretación de las directrices gubernamentales y su aplicación propiamente dicha. Para Mény & Thoenig (1992) se la entiende como “la fase de una política pública durante la cual se generan actos y efectos a partir de un marco normativo de intenciones, de textos o de discursos” (p. 159).

Del mismo modo, Revuelta (2007) afirma que la implementación es “el proceso que ocurre entre las declaraciones formales de la política y el resultado final alcanzado. En otras palabras la implementación es lo que denominan “el eslabón perdido”, es un momento, un proceso, a través del cual una política puede ser influenciada por diversas variables independientes (actores y factores), que puedan apoyar, alterar u obstruir el cumplimiento de los objetivos originales” (p. 139). Bajo estos conceptos se comprende la implementación como una etapa en la que se pone en práctica los lineamientos de una política y permite evidenciar que tanto se cumple de ello, así como sus logros y obstáculos.

Asimismo el análisis de la implementación toma en consideración diversos modelos, que tienen en cuenta diferentes perspectivas que tienden a desarrollarse como guías normativas de implementación, según Hargrove (1975) citado por Roth, (2009), señala que estos modelos constituyen el lazo entre el proceso de decisión de una política y su proceso de ejecución. Entre ellos, los más tradicionales son los enfoques *top-down* y *bottom-up* que van en función de la concepción utilizada para

su realización práctica. Para Mény & Thoenig (1992) citado por Roth (2009), el primero corresponde a la concepción tradicional del trabajo administrativo que se desarrolla de arriba (*top*) hacia abajo (*down*) o del centro a la periferia, este enfoque presupone una clara separación, entre la formulación y la decisión de la política, de un lado, y del otro, la implementación de las decisiones. La segunda concepción, toma la dirección opuesta, de abajo hacia arriba, se trata de partir de los comportamientos concretos en el nivel donde existe el problema para construir la política pública poco a poco, con reglas, procedimientos y estructuras organizativas por medio de un proceso ascendente, o por retroceso, en vez de descendente (Roth, 2009, p. 109-110).

En el mismo sentido, el análisis de un gran número de procesos de implementación, ha llevado a varios autores a debatir acerca de las condiciones necesarias para que se dé una implementación eficaz y eficiente de las políticas. Por tanto, autores, como Sabatier y Mazmanian (1979), citados por Roth (2009, p.114-115), proponen un enfoque de gestión pública, como guía para aumentar las posibilidades de una implementación más exitosa de las políticas públicas; ellos indican cinco condiciones que los legisladores y los diseñadores de políticas públicas tendrían que tomar en cuenta si buscan cumplir con los objetivos de una política. El modelo involucra tanto aspectos del contenido material de la política (objetivos y diseño) como del contexto y de los recursos disponibles para su implementación (Roth, 2009, p. 114).

Dicho enfoque está destinado a entender cómo es posible estructurar el proceso de implementación con el fin de maximizar las probabilidades de alcanzar los objetivos establecidos por la ley o el programa, e identificar y exponer las siguientes cinco condiciones: -El programa debe estar fundamentado en una teoría sólida relacionada con el cambio de comportamiento del público necesario para la realización de los objetivos. -La ley o la decisión política debe contener directrices de actuación no ambiguas y debe estructurar el proceso de implementación de

manera que maximice la probabilidad de que los destinatarios se comporten según lo previsto. –Los dirigentes o responsables de los entes encargados de la implementación deben disponer de capacidades políticas y de gestión importantes y sentirse comprometidos con los objetivos de la ley. –El programa debe disponer de apoyos activos durante todo el proceso de implementación por parte de grupos organizados de electores y por algunos legisladores claves. La actitud debe ser neutral o favorable. – y la prioridad relativa de los objetivos legales no se encuentra socavada significativamente con el paso del tiempo por la aparición de políticas públicas conflictivas o por cambios en las condiciones socioeconómicas que debilitan los fundamentos técnicos de la teoría o el apoyo político que la respalda.

1.2 Conceptos de Género, Enfoque de Género, Igualdad y Equidad

La PPMYEG asume las nociones como género, enfoque de género, equidad de género e igualdad de género, que requieren su precisión.

Por Género se entiende: los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres con respecto tanto a su estado de salud como a su acceso a la atención sanitaria (OMS, 2013). Para el PNUD, género es “el distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y hombre; es decir, es una definición específica cultural de la feminidad y la masculinidad que, por tanto, varía en el tiempo y en el espacio. Este marco de análisis sitúa las relaciones de mujeres y hombres en “contexto”, permitiendo enfocarse en los procesos y relaciones que reproducen y refuerzan las desigualdades entre ambos” (PNUD, S.f. p. 6).

Asimismo, para el PNUD el término “enfoque de género”, supone “una forma de observar la realidad que implica una mirada más profunda, que permite identificar

los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, tanto las asimetrías como las relaciones de poder e inequidades. Ayuda a reconocer las causas que las producen y formular mecanismos para superar estas brecha” (PNUD, S.f. p. 13). Para la Alcaldía de Bogotá, esta noción es entendida como “la perspectiva que permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre mujeres y hombres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación y discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2006).

El concepto de “igualdad de género”, por su lado, supone que “los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de sí han nacido hombres o mujeres. La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones” (PNUD, s.f. p.7). En la política tratada, la “igualdad de género” se refiere al “igual acceso y control por parte de mujeres y hombres sobre los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital, teniendo en cuenta las diferencias de género en cuanto a intereses, necesidades y demandas” (Decreto 166 de 2010, p. 13).

En este marco, el logro de dicha igualdad se da con la “equidad de género”, entendida como “la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. La equidad de género implica la posibilidad de tratamientos diferenciales para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades “(PNUD, s.f. p.7). Igualmente, dicho concepto la PPMYEG, lo asume como “el ejercicio pleno de los derechos, y disfrute equitativo entre mujeres y hombres, de los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital” (Decreto 166 de 2010, p. 13).

CAPITULO II

MARCO INSTITUCIONAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO DEL DISTRITO CAPITAL

En este capítulo se hace una revisión histórica del marco jurídico a nivel internacional, nacional y distrital relacionado con la evolución de las políticas encaminadas al reconocimiento de las mujeres como sujetas de derechos, y a la lucha por la igualdad de género y oportunidades.

2.1 Contexto Normativo Internacional

Uno de los hitos que marcó el inicio de la búsqueda en la igualdad jurídica y política de las mujeres, fue la otorgación del derecho al voto en el siglo XX en América Latina, después de la Constitución de la Provincia de Vélez de 1853, donde se refleja años más adelante en varios países Latinoamericanos, la organización y lucha de las mujeres⁷ en cerrar las brechas de discriminación y subordinación en relación con los hombres (Toro,1999), logrando así un paso importante en la participación de la mujer en la política y en la toma de decisiones trascendentales en la democracia de un país. A partir de ello, a nivel internacional, en la década del 70, se incorpora en la agenda de los diferentes países, un corpus normativo que reafirma y reconoce la importancia de los derechos de las mujeres en varios ámbitos de la esfera pública y privada.

Así, se empieza a celebrar a nivel mundial una serie de acontecimientos que establecen un marco jurídico que busca la reivindicación de los derechos de las mujeres. Entre ellos, cabe resaltar la Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de

⁷ Las mujeres, en un movimiento pluriclasista, desarrollaron su creatividad: para hacerse sentir apelaron a estrategias que iban desde conversaciones y acuerdos privados con candidatos, cartas, manifiestos, tomas de las barras del Congreso e intervenciones, hasta crear periódicos y programas de radio para difundir sus puntos de vista y polemizar como columnistas en diarios que les abrían sus puertas (Toro,1999).

1979, que marco las pautas para las acciones concretas hacia las mujeres. A partir de este evento, se desarrollan varias actividades que desde diferentes ámbitos buscan mejorar las condiciones de vida de la población femenina (Cuadro 1), como la reciente Resolución 1325 de 2000, aprobada por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas que rescata disposiciones específicas en materia de derechos humanos para mujeres y niños.

Cuadro 1
Evolución del marco normativo Internacional

INICIATIVA	TEMA O CONTENIDO
Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979).	Garantizar a la mujer el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.
Declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas y el Programa de Acción de la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (Viena, 1993)	Se da relevancia a los derechos a la educación, la capacitación y la información pública como esenciales para promover y lograr relaciones estables y armoniosas entre comunidades.
Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo (1994).	Muestra que es preciso que mujeres y hombres participen e intervengan por igual en la vida productiva y reproductiva, incluida la división de responsabilidades en cuanto a la crianza de los hijos y al mantenimiento del hogar. Así como el mejoramiento de la condición y autonomía de la mujer.
Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para" (1994).	Proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que las afecte. Establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, y toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales
La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995)	Eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de las mujeres y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política.
Cumbre del Milenio de Naciones Unidas. (2000).	Establecer los Objetivos de Desarrollo del Milenio, entre ellos, el objetivo N° 3, promueve la Igualdad de Género y la autonomía de la Mujer.

Consejo de Seguridad de Naciones Unidas	Mediante la Resolución 1325 de 2000 se aplican las disposiciones del DIH que protejan los derechos de las mujeres y niñas durante y después de los conflictos, así como incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz.
--	---

Fuente: elaboración propia, con base en la revisión bibliográfica.

Lo anterior, evidencia como la discriminación de la mujer en los diferentes ámbitos de la vida pública y privada adquieren importancia a nivel mundial y una preocupación latente por la búsqueda de soluciones y alternativas que erradiquen todas las formas de desigualdad hacia ellas. Asimismo, estos eventos se convierten en el marco de actuación de las políticas implementadas hacia ellas en los niveles nacional y distrital.

2.2 Contexto Normativo Nacional

La relevancia que en la legislación internacional se da en la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas y en el rol que ejercen las mujeres, se plasma en acciones concretas implementadas en los diferentes países. Para el caso colombiano, es importante resaltar que el ejercicio de la ciudadanía de la mujer inicia con el acto legislativo 03 de 1954, por el cual se otorga a la mujer el derecho activo y pasivo del sufragio, lo que representa un avance fundamental en la legitimidad de la democracia en el país, al reconocer a la mujer como ciudadana de derechos con capacidad de elegir y ser elegida. Concretamente el marco normativo encaminado a fortalecer el rol que cumple la mujer en los diferentes escenarios de la vida nacional y que posteriormente conlleva a la creación de las políticas distritales, se evidencian a través de diferentes actos legislativos, adoptados especialmente a partir de la década del setenta hasta la época actual (Cuadro 2).

Cuadro 2

Contexto Normativo Nacional

INICIATIVA	TEMA O CONTENIDO
Decreto 2820 de 1974	Se otorgan iguales derechos y obligaciones a las mujeres y a los varones en relación con su maternidad y paternidad.
Ley 051 de 1981	El Estado Colombiano asume como injusticia la desigualdad de género, se compromete a otorgar un trato igualitario a hombres y mujeres, y a sancionar cualquier tipo de práctica que perpetúe esta desigualdad.
Ley 248 de 1995	Adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
Decreto 1182 de 1999	Transforma la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer, en la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer con el objeto de garantizar los Derechos Humanos Integrales e Interdependientes de las Mujeres y la Igualdad de Género.
Ley 581 de 2000	Promover la participación de la mujer en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público.
Ley 823 de 2003	Garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades para las mujeres, en los ámbitos público y privado. En el marco de esta ley se promueve el diseño y puesta en marcha de la política de mujer y géneros del Distrito Capital.
Ley 1257 de 2008	Adopta normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia.
Decreto 1939 de 2013	Adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación que garantice derechos de las mujeres desplazadas y derecho a una vida libre de violencias.

Fuente: elaboración propia, con base en la revisión bibliográfica.

Hay que recordar que la legislación anterior ha sido amparada por la Constitución de 1991, que abre canales y establece puentes para dar paso de la democracia

representativa a la democracia participativa, permitiendo la afirmación de la diferencia, la diversidad y el pluralismo, con el fin de disminuir prejuicios entre las relaciones de género, impulsando cambios trascendentales en el papel de las mujeres en la sociedad y mostrando la importancia del reconocimiento como ciudadanas plenas. Estos reconocimientos constitucionales han contado con el aval de los movimientos femeninos, tal como lo recuerda Páramo & Romero, (S.F, p.83) al mencionar que:

Fue producto de las luchas históricas de mujeres organizadas, que a pesar de su baja representación en la Asamblea Nacional Constituyente (sólo el 4% eran mujeres), lograron incidir en la construcción de la misma, y lo hicieron a través de la presentación de una propuesta la cual buscaba la elevación a rango constitucional de los principios de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979.

Concretamente la Constitución del 91 incorpora cinco artículos que marcan los lineamientos constitucionales, procedimentales y jurídicos para reconocer los derechos de hombres y mujeres en igualdad de condiciones. En cada uno como se indica a continuación, se encuentran especificaciones para tales propósitos:

ARTICULO 2	Son fines esenciales del Estado:(...) garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación.
ARTICULO 5	El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.
ARTICULO 13	Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.
ARTICULO 40	Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública.

ARTICULO 43	La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada.
--------------------	---

A este nivel como se aprecia ya se establecen procesos normativos específicos para alcanzar los propósitos trazados en las agendas internacionales lo que demuestra que el país ha ido evolucionando en la lucha por la igualdad y equidad de la mujer en todos los ámbitos.

2.3 Contexto Distrital

En el ámbito Distrital, se incorporaron políticas que coadyuvaron a la reivindicación de los derechos de las mujeres en instancias sociales, económicas, culturales y políticas. Así, en los planes de desarrollo de los años noventa, aparecen en las agendas distritales algunas propuestas puntuales con el propósito de fomentar estas iniciativas. De acuerdo a Fuentes, (2007), en el Plan de gobierno de Jaime Castro (1992–1994) *Prioridad Social*, se propusieron estrategias que apuntaron a la prevención del cáncer cérvico-uterino, la atención inmunológica materno-infantil, así como acciones para brindar protección a las mujeres gestantes y lactantes y a sus hijos(as). En ese sentido, se pusieron en marcha programas de educación sexual para la prevención del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), las Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), entre otros.

Con la primera administración de Antanas Mockus en su plan *Formar Ciudad* (1995-1997) y con el apoyo del Concejo de Bogotá se crearon las Comisarías de Familia para la atención de la violencia intrafamiliar, (Fuentes, L. 2007, p. 183). Se podría decir que esta iniciativa fue el punto de partida para que las agendas públicas de los gobiernos posteriores incluyan estrategias para protección a las mujeres.

El Plan *Por la Bogotá que Queremos* (1998-2000), de Enrique Peñalosa, presenta acciones más concretas de atención a las mujeres. Entre ellas, la promoción de la denuncia de los delitos relacionados con la violencia intrafamiliar. Asimismo, se asignó a la Secretaria de Gobierno la función de impulsar las Comisarías de Familia y los Centros de Conciliación. Llamó la atención sobre la discriminación laboral femenina y la necesidad de fortalecer los programas de planificación familiar. El Concejo por su lado, aprobó los acuerdos 11 y 17 de 1998 dirigidos a brindar atención integral a las mujeres jefas de hogar (Fuentes, L. 2007, p. 184).

Hasta aquí lo que se puede observar es que la incorporación en la agenda pública de los planes de desarrollo en Bogotá, muestran una preocupación en tratar los asuntos de las mujeres desde una perspectiva tradicional de su rol reproductivo, como madre y esposa, a fin de salvaguardar su integridad física y personal (cuidar a los hijos, al esposo, atender el hogar, y ser la que aporta afectiva y emocionalmente a la familia pero no económicamente), pero no se evidencian acciones concretas que propendan por el fortalecimiento de la mujer en los espacios de participación política y comunitaria. Ni mucho menos se observa en las políticas de estas administraciones que se dé una transversalización del enfoque de género en sus planes, programas y proyectos.

El enfoque de género y la equidad de género emergieron por primera vez como política general a partir del Plan de Desarrollo *Bogotá para Vivir todos del mismo lado* (2001-2003), en la segunda administración del alcalde Antanas Mockus. Tal como lo recuerda Fuentes, L. (2007, p. 184) al señalar que “los programas del Distrito tendrán perspectiva de género e incluirán a la mujer como gestora”, como se evidenció dentro del objetivo Familia y niñez, donde se propuso el programa *Cartas de Navegación para la política social* y se formularon los *Lineamientos de política social para las mujeres*.

Lo que se reafirmó y fortaleció con el Plan de Desarrollo Distrital 2004-2008 *Bogotá Sin Indiferencia*, de Luis Eduardo Garzón, que consolida aún más la

perspectiva de género al formular y poner en marcha cuatro instrumentos relevantes que dan el sustento normativo y permiten avanzar en el enfoque de derechos específicos en pro de las mujeres en el Distrito Capital, a saber: (i) el *Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género 2004-2016* (PIOEG), (ii) el programa *Bogotá con Igualdad de Oportunidades*, (iii) las Casas de Igualdad de Oportunidades⁸, y, (iv) la política de *mujer y géneros*.⁹

El PIOEG se estableció con el Acuerdo 091 de 2003, y tiene como objetivo:

Avanzar en el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos humanos de las mujeres, de todas las edades, culturas, orientaciones sexuales, condiciones étnico-raciales, situaciones socioeconómicas vulnerables o de desplazamiento y capacidades motoras, visuales, auditivas, psicológicas o cognitivas diferentes, para alcanzar la igualdad de oportunidades y la equidad de género, a través de la incorporación de acciones afirmativas en las políticas, planes, programas y proyectos del Distrito Capital. (Acuerdo 091, 2003).

El programa Bogotá con igualdad de oportunidades, tuvo como objetivo principal:

Construir colectiva y progresivamente una ciudad moderna y humana, incluyente, solidaria y comprometida con el desarrollo del Estado Social de Derecho, con mujeres y hombres que ejercen su ciudadanía y reconocen su diversidad. Una ciudad con una gestión pública integrada, participativa, efectiva y honesta que genera compromiso social. (Acuerdo Distrital 119, 2004).

Las Casas de Igualdad de Oportunidades, son instancias que se constituyen en:

Espacios de la Administración para promover la participación y la representación de las mujeres, su empoderamiento político, fortalecer sus organizaciones sociales y fomentar el aprendizaje de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres” (Secretaría Distrital de Planeación, 2009, p.11).

La política pública de mujer y géneros, presentada formalmente a la ciudadanía a finales de 2005, tiene como objetivo “la creación de condiciones para alcanzar la

⁸ Plan de Desarrollo “Bogotá sin Indiferencia”. Metas del Eje Social, artículo 10.

⁹ Desde enero de 2004 hasta mayo de 2010, la Política fue conocida como “Mujer y Géneros”. A partir del 4 de mayo de 2010, con la expedición del Decreto 166 de 2010, se denomina Mujeres y Equidad de Género.

igualdad de oportunidades, el ejercicio efectivo de los derechos, el respeto al libre desarrollo de la personalidad y a la diversidad sexual” (Bogotá sin indiferencia, 2004-2008, p. 3). Tres procesos trazaron el norte de esta política: la institucionalización, la transversalización¹⁰ y la interlocución. Para tal efecto, se creó en el 2004 la oficina Asesora¹¹ de la Política Pública de Mujer y Géneros adscrita en su momento al Departamento Administrativo de Bienestar Social (lo que ahora es Integración Social), como instancia responsable de coordinar las acciones.

En este periodo de gobierno, cabe resaltar que el Distrito expide también los siguientes acuerdos y decretos que propenden por la disminución de las brechas de desigualdad e inequidad entre mujeres y hombres:

El Acuerdo 301 de 2007 por medio del cual *la Administración Distrital implementará criterios para la elaboración de políticas públicas tendientes al cumplimiento de los objetivos del milenio* (Art. 1); el Acuerdo 403 de 2007 por el cual *se crea y estructura el Concejo Consultivo de Mujeres, que sirve como instancia para analizar y conceptuar sobre los temas de la Política Pública de Mujer y Géneros tendientes a erradicar las desigualdades y discriminaciones que experimentan las mujeres en razón de su género*; el Decreto 550 de 2006 que *adopta la estructura interna de la Secretaría de Planeación de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C y se dictan otras disposiciones*; el Decreto 546 de 2007, en sus artículos 15 al 17, reglamenta las Comisiones Intersectoriales en el Distrito Capital, e incluye la Mesa de Trabajo de Mujer y Género; y el Decreto 256 de 2007 (art 3), crea la Subsecretaria de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual adscrita a la Secretaría Distrital de Planeación, entidad que estuvo a cargo de dirigir, coordinar,

¹⁰ De estas estrategias se hablará más adelante.

¹¹ Cabe señalar que las funciones atribuidas a esta oficina en su momento pasaron a la Subsecretaria de Mujer, Género y Diversidad Sexual y a la Gerencia de Mujer y Género y en la actualidad las funciones de esas dos últimas instancias están a cargo de la Secretaria Distrital de la Mujer.

implementar y evaluar la política pública de mujeres y equidad de género hasta el año 2012.

Con la administración de Samuel Moreno en el periodo 2008-2012 la política de mujer y géneros se institucionalizó formalmente mediante el Decreto 166 de 2010. En su plan de desarrollo *Bogotá positiva para vivir mejor*, se pueden apreciar acciones más contundentes para reivindicar los derechos sociales, económicos, culturales, y políticos de las mujeres; entre ellos el *Programa Bogotá Positiva con las Mujeres y la Equidad de Género* y otras estrategias de las cuales se hablará en el siguiente capítulo. Así como la expedición del Acuerdo 421 de 2008 *Por el cual se ordena la creación y puesta en marcha del Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia como escenario de articulación interinstitucional para la protección de los derechos de las mujeres víctimas de violencias en el espacio público y privado* y el Acuerdo 381 de 2009 que promueve el uso de lenguaje incluyente en los documentos oficiales, en eventos públicos y en el uso de expresiones lingüísticas.

Finalmente, con el gobierno actual de Gustavo Petro (2012-2016), se da la creación mediante el Acuerdo 490 de 2012 del *Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer)*¹²; y el Decreto 001 de 2013 en el que se establece la estructura organizacional y funciones de la *Secretaría Distrital de la Mujer* y se dictan otras disposiciones. En su plan de desarrollo *Bogotá Humana* se aprecia una serie de mecanismos de apoyo a las mujeres, entre los cuales se resalta el programa *Bogotá Humana con igualdad de oportunidades y equidad de género para las mujeres*. En este gobierno las Casas de Igualdad de Oportunidades siguen funcionando y son prioridad porque se amplía su cobertura.

¹² Organismo del Sector Central que tiene por objeto liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres, a través de la coordinación intra e intersectorial, territorial y poblacional de estas políticas públicas, así como de los planes, programas y proyectos que le corresponda para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres.(Acuerdo 490, 2012, art.5).

En suma, este marco normativo se lista en el Cuadro 3 que indica las estrategias e instrumentos que las seis administraciones distritales han puesto en marcha para las mujeres. Esto refleja la voluntad política de los gobernantes especialmente a partir de la década del noventa y se mantienen hasta la actualidad como una temática imprescindible en las agendas de gobierno.

Cuadro 3
Contexto Normativo Distrital

Administración	Periodo	Plan de Desarrollo	Estrategias	Instrumento
Jaime Castro	1992-1994	Prioridad Social	*Prevención del cáncer cérvico uterino. *Atención materno infantil. *Protección a las mujeres gestantes y lactantes y a sus hijos(as)	Programas de Educación sexual para prevenir el SIDA y las enfermedades de transmisión sexual.
Antanas Mockus	1995-1997	Formar Ciudad	*Atención de la violencia intrafamiliar	Comisarías de Familia.
Enrique Peñalosa	1998-2000	Por la Bogotá que Queremos	*Atención a discriminación laboral femenina. *Denuncia a delitos por violencia hacia las mujeres.	Acuerdos 11 y 17/98 dirigidos a brindar atención integral a las mujeres jefas de hogar.
Antanas Mockus	2001-2003	Bogotá para Vivir todos del mismo lado	*Incluir perspectiva de género en los programas del Distrito e incluirán a la mujer como gestora.	*Programa Cartas de Navegación para la política social. *Lineamientos de política social para las mujeres.
Luis Eduardo Garzón	2004-2008	Bogotá sin Indiferencia	*Avanzar en el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos humanos de las mujeres.	*POEG *Programa Bogotá con Igualdad de Oportunidades.

			*Fomentar el aprendizaje de la igualdad y la equidad	*Casas de Igualdad de Oportunidades *Política pública de mujer y géneros.
Samuel Moreno	2008-2012	Bogotá positiva para vivir mejor	*Acciones contundentes para reivindicar los derechos sociales, políticos, económicos, culturales de las mujeres.	*Decreto 166 de 2010. * Programa Bogotá Positiva con las mujeres y la equidad de género.
Gustavo Petro	2012-2016	Bogotá Humana	*Mecanismos de apoyo a las mujeres y su autonomía.	*Secretaría Distrital de la Mujer *Programa Bogotá Humana con igualdad de oportunidades y equidad de género.

Fuente: Elaboración Propia, con base en la revisión bibliográfica.

CAPITULO III

La Implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital (PPMYEG)

A partir del 2004, en la administración| de Luis Eduardo Garzón 2004-2008, se puso en marcha a través de la Alcaldía Mayor de Bogotá la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género 2004-2016 con el fin de “reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres, transformando las situaciones injustas y evitables de discriminación, de tal forma que la ciudad avance hacia la igualdad de oportunidades y la equidad de género” (p. 76).

Tomando como punto de partida los enfoques y teorías para el análisis de la implementación de las políticas públicas y las entrevistas a informantes clave, en

esta parte se intenta realizar un análisis del proceso de implementación de la política teniendo en cuenta los actores que intervienen y los logros y obstáculos.

3.1 Origen de la Política

La PPMYEG tiene como antecedentes importantes; la década de los años 90, en la cual suceden tres acontecimientos relevantes que marcaron la directriz a nivel internacional de las políticas en pro de la promoción de la igualdad de género y autonomía de la mujer, a saber: la Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo (1994), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para" (1994) y la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995). A esto se une la fuerza que fueron tomando los movimientos feministas en la época, que incidieron notablemente en el marco normativo e institucional en los diferentes países latinoamericanos.

En este contexto, a nivel nacional, en el mandato del presidente Cesar Gaviria (1990-1994), se crea la Consejería Presidencial Para la Juventud, la Mujer y la Familia mediante el Decreto 1878 de 1990, "configurándose un antecedente importante por cuanto se asignaron recursos del presupuesto nacional y regional para el trabajo de mujeres" (Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial, 2011, p. 20), dando cumplimiento a la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. En 1995 mediante la Ley 188, se crea la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer, que luego con el Decreto 1182 de 1999 se convierte en la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer; posteriormente, en el año 2010, es ratificada por el presidente Juan Manuel Santos como Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

Estas acciones, muestran la importancia que va adquiriendo el tema de la mujer en las agendas gubernamentales en el escenario nacional y son el punto de partida para que los gobiernos departamentales y municipales incorporen en sus planes de desarrollo este corpus normativo. Con la expedición de las Leyes 581

de 2000 y 823 de 2003 se ponen en marcha formalmente diversos mecanismos dirigidos a promover la participación política de la mujer, así como la equidad e igualdad de oportunidades en los ámbitos públicos y privados.

3.2 La Planificación de la Política

En el caso de Bogotá, en la Administración de Luis Eduardo Garzón 2004-2008, se establece el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género (PIOEG) mediante el Acuerdo 091 de 2003, el cual se planificó para un horizonte de 12 años, 2004-2016, y se estructura al alrededor de seis derechos: (1) Derecho a una vida libre de violencias; (2) derecho a la participación y la representación de las mujeres; (3) derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad; (4) derecho a la salud plena; (5) derecho a la educación con equidad y (6) derecho a una cultura libre de sexismo (Anexo 4). Este instrumento se constituye en la base para la formulación y puesta en marcha de la política de mujer y géneros en el Distrito en el año 2004.

Cabe señalar que inicialmente se concibieron tres estrategias operativas para poner en marcha la política: la institucionalización, la transversalización y la interlocución con el propósito de implementar el enfoque de género en las instancias operativas, administrativas, y presupuestales del Distrito. En este contexto, en el año 2007 se da la creación de la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual¹³ mediante el decreto 256 de 2007, como instancia rectora dentro de la estructura organizativa del Distrito, la cual en ese momento hacía parte de la Secretaría Distrital de Planeación¹⁴.

En este mismo año se crea la Gerencia de Mujer y Géneros en el Instituto Distrital

¹³ Decreto 256 de 2007, Por el cual se modifica parcialmente la estructura interna de la Secretaría Distrital de Planeación y mediante el artículo 3 fue creada la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual conformada por dos direcciones: la Dirección de Derechos Desarrollo e Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género y la Dirección de Diversidad Sexual, encargada hasta el año 2012 de coordinar, dirigir y orientar la PPMYEG.

¹⁴ Teniendo en cuenta que esta, tiene a su haber toda la orientación y el seguimiento a las políticas públicas por competencia pero no la ejecución.

de la Participación y de la Acción Comunal (IDPAC)¹⁵ mediante al acuerdo 02 de 2007, responsable hasta el año 2012 de la estrategia de territorialización a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las mujeres cubriendo el territorio distrital urbano y rural, esta instancia según una de las funcionarias entrevistadas se creó como una necesidad de no perder todo el capital humano acumulado en los territorios.

En este mismo escenario, posteriormente, debido a la demanda que hace la ciudadanía y las organizaciones de mujeres, frente a la problemática de la violencia contra la población femenina y el poder ofrecer una asesoría jurídica especializada de acompañamiento, se origina un proyecto concreto que es el Programa Justicia de Género, coordinado por la dirección de Derechos Humanos de la Secretaria de Gobierno del Distrito, responsable de operar el funcionamiento de las Casas Refugio para mujeres, que son un espacio que brinda medidas de protección frente a las violencias.

3.3 LA PPMYEG: LO QUE DICE EN EL ESCRITO

Lo anterior, generó las condiciones propicias para formular y establecer formalmente la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital mediante el Decreto 166 de 2010, (Anexo 5). Según el documento oficial la política tiene el objetivo de “Reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible, las condiciones injustas y evitables de discriminación, subordinación y exclusión que enfrentan las mujeres en los ámbitos público y privado, promoviendo la igualdad real de oportunidades y la equidad de género en el Distrito Capital”. Este acto jurídico, se torna en un instrumento legal que debe ser acatado por los organismos distritales y la

¹⁵ Acuerdo 02 de 2007, por el cual se determina el objeto, estructura organizacional y las funciones del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal y se crea la Gerencia de mujer y Géneros responsable hasta el año 2012, de la estrategia de territorialización a través de 16 Casas de Igualdad de Oportunidades para las mujeres cubriendo el territorio distrital urbano y rural.

ciudadanía en general, y se constituye en un respaldo importante para la reivindicación de los derechos de las mujeres.

Esta política está orientada bajo el enfoque de derechos y de género, que establece que “los derechos humanos de las mujeres son universales, indivisibles e interdependientes. Éstos se hacen efectivos mediante la igualdad real entre mujeres y hombres”.

3.3.1 Estrategias e Instrumentos

Las estrategias e instrumentos de la política toman como base las directrices iniciales concebidas desde el gobierno de Garzón en el año 2004. Pero, en el Decreto 166, el artículo 8 presenta algunas modificaciones en cuanto a las estrategias operativas. A la *transversalización* se suman *la territorialización, la corresponsabilidad y la comunicación*. Entendidas como el conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital. En concreto: la transversalización se concibe como la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, de los sectores central, descentralizado y el de las localidades. La territorialización orientada a la creación y recreación de escenarios institucionales, así como de espacios y mecanismos para garantizar la implementación de la política en los territorios rurales y urbanos. La corresponsabilidad que tiene que ver con la cooperación entre diversos actores públicos y privados que contribuyen a la construcción colectiva y cumplimiento de la política. Y la *comunicación*, orientada a cubrir la información sobre el desarrollo de la política.

Dichas estrategias se dirigen a fomentar acciones de descentralización de la política y son asimiladas por las funcionarias que han participado en este proceso, como ejercicios de articulación interinstitucional con cada uno de los otros doce sectores de la administración con sus entidades centralizadas y descentralizadas, lo que permite:

Lograr que efectivamente las entidades desde su misionalidad cumplan lo que les compete con la política pública, que se logre garantizar que todos los programas y proyectos ejecuten las necesidades en los recursos y los derechos de las mujeres (Sandra Mojica, Bogotá, 18 de octubre, 2013).

Con relación a los instrumentos la política, adicional al PIOEG instaurado en el 2004, contempla el Plan Distrital de Transversalización de Género y Plan Sectorial de Transversalización de Género, mediante los Artículos 14¹⁶ y 15¹⁷ respectivamente. Es relevante señalar que los dos planes tienen un plazo de un año para su expedición y aplicación según el decreto 166, es decir, que en el año 2011 ya se los debió poner en marcha, pero es solo hasta el 2012 con la resolución 0746, la que formula y adopta el Plan de Transversalización de Género, con el propósito de incorporar la perspectiva de igualdad de género en todos los sectores de la administración distrital para garantizar el desmonte progresivo de las situaciones de desigualdad y discriminación que impiden a las mujeres ejercer en la práctica los derechos consagrados en la Constitución y las leyes.

En suma, las estrategias e instrumentos propuestos por la política dejan entrever la voluntad política de la Administración Distrital en la búsqueda de la transversalización de género como un tema de la agenda distrital en todos sus niveles operativos y administrativos. Asimismo, se evidencia la importancia de reconocer las diferencias de género en los programas, planes y proyectos distritales, en un trabajo corresponsable con los principales actores involucrados.

¹⁶ Artículo 14. Plan Distrital de Transversalización de Género. La Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, formulará y adoptará, en el término de un año contado desde la entrada en vigencia de este decreto, un instrumento para la implementación del eje de Desarrollo Institucional, denominado Plan de Transversalidad de Género (PTG) (Decreto 166, 2010).

¹⁷ Artículo 15. Plan Sectorial de Transversalización de Género. Cada entidad formulará y adoptará su Plan Sectorial de Transversalidad de Género (PSTG), con el acompañamiento de la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, para lo cual tendrá un plazo de un año, contado a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto (Decreto 166, 2010).

3.3.2 Instancias de Coordinación

Para poner en marcha la política se pretende la articulación intersectorial a través de dos instancias: la Mesa de Trabajo de Mujer y Género y el Consejo Consultivo de Mujeres. La primera, se estableció con el Decreto 546 de 2007, conformada por las y los referentes de género de las entidades corresponsables de implementar la política en el nivel distrital. La segunda, se constituyó a través del Decreto 403 de 2007, con el propósito de coordinar acciones entre las organizaciones de mujeres del Distrito Capital y la Administración Distrital. Lo integran 25 organizaciones de mujeres, así como las Secretarías y Secretarios de los Sectores Administrativos del Distrito. Las dos instancias hacen seguimiento a la implementación de la Política y al PIOEG.

3.3.3 Financiación

Para la financiación de la Política se prevé una asignación de los recursos de inversión del Distrito según la disponibilidad que se tenga de los mismos. De otra parte, se contempla la priorización de los presupuestos participativos sensibles al género, a través del concurso activo de los grupos, organizaciones y redes de mujeres en las localidades del Distrito Capital. Cabe mencionar, que el documento de la política no muestra un porcentaje de asignación presupuestal contundente que comprometa recursos significativos para la puesta en marcha de la política.

3.3.4 Actores Clave

En la formulación e implementación de la política, se evidencian una serie de actores sociales públicos y privados, que en diferentes momentos adquirieron un papel importante en la construcción colectiva y puesta en marcha de la política. Entre ellos: el Colectivo de Mujeres del Polo Democrático, las sindicalistas de la Federación Colombiana de Educadores (FECODE), la Iniciativa de Mujeres por la Paz, la Comisión de Mujeres de la Asociación Distrital de Educadores (ADE) y de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Red de Mujeres, el Grupo Mujer y

Sociedad de la Universidad Nacional de Colombia, el Nodo de Mujeres progresistas la Mesa Diversa de Mujeres¹⁸, y diversas organizaciones de mujeres de las 20 localidades.

De acuerdo con las entrevistas realizadas a las funcionarias de la política y a la revisión de algunos textos, se destaca como actor clave de la política a la investigadora Juanita Barreto¹⁹ académica del grupo Mujer y Sociedad de la Universidad Nacional, quien fue nombrada por el Alcalde Luis Eduardo Garzón, como persona responsable de liderar y dirigir todo lo relacionado con la política de mujer y géneros de la ciudad. A partir de ello, esta profesional asumió el cargo de asesora de la política y bajo su responsabilidad estuvo el proceso de construcción colectiva de la misma, tal como lo recuerda una de las funcionarias de la Secretaría Distrital:

A partir del proceso que ella lidera (Juanita Barreto) se empieza la configuración de un equipo de trabajo y este equipo de trabajo empieza a poner en marcha la primera expresión de la política a través del instrumento que tiene que es su PIOEG (Carlota Alméciga, Bogotá, 08 de octubre de 2013).

3.4 La PPMYEG: LO POSIBLE Y REALIZABLE

La implementación de la PPMYEG se ha dado en un periodo de nueve años y ha cubierto tres administraciones, incluyendo la administración actual de Gustavo Petro. En la práctica, la política muestra una serie de logros y obstáculos que son

¹⁸ Fue convocada por el equipo asesor de la Política Pública de Mujer y Géneros en el año 2004 ante la necesidad de constituir un espacio de interlocución con los grupos, organizaciones y redes femeninas existentes en los ámbitos distrital y local en Bogotá, de cara a la formulación participativa de las políticas. Se definió como un espacio para: reconocer la ciudad desde su diversidad y aceptar las diferencias; la construcción y consulta de las Políticas Públicas de Mujer y Géneros; la construcción de una ética ciudadana; la construcción de confianzas; la información, la realización de balances y la rendición de cuentas; el ejercicio del poder y el empoderamiento. También se definió como un espacio de intercambio y conocimiento de experiencias participativas de las mujeres y las organizaciones femeninas (AOPPMYEG, Mesa Diversa: Acta No. 4).

¹⁹ No fue posible entrevistarla como funcionaria clave, aunque se enviaron varios correos electrónicos para contactarla, no fueron respondidos, pero se retoman varios de sus informes acerca del proceso de creación e implementación de la PPMYEG en el periodo de estudio.

más evidentes a partir de las gestiones realizadas en la administración de Luis Eduardo Garzón 2004-2008 con el PIOEG y la creación en el 2004 de las primeras Casas de Igualdad de Oportunidades (CIO) que como se señaló en el capítulo dos, son espacios imprescindibles de la territorialización de la política. Si bien el documento formal de la misma, se da en el 2010, es a partir del 2004 que se evidencian acciones concretas.

Teniendo en cuenta lo anterior, así como la revisión documental de informes y balances distritales, las entrevistas realizadas a funcionarias clave en el proceso de implementación y a mujeres involucradas en los procesos de las CIO, a continuación se presentan los logros y obstáculos que cubren la política y que se ven plasmados esencialmente en el PIOEG y las CIO los cuales se constituyen en los dos instrumentos fundamentales que se inscriben en las tres administraciones:

3.4.1 Administración de Luis Eduardo Garzón 2004-2008: Logros y Avances

En la administración de Garzón, como se mencionó en el capítulo dos, se fortaleció el tema de mujeres en el Distrito. Desde nuestra perspectiva, uno de los logros más importantes de este periodo, adicional al PIOEG y a la creación de las primeras CIO, fue el proceso de construcción colectiva de la política, donde se fortalece el movimiento social de mujeres, organizándose para apoyar la campaña política de Garzón y hacer incidencia en la agenda pública. Lo que podría considerarse como un hito en la construcción de políticas públicas en el país, donde el Estado no es el único actor que interviene en la materialización de las demandas de la población, sino que son precisamente las mujeres como directas involucradas, las que dinamizan los procesos de construcción, puesta en marcha y posterior seguimiento a la política. Así, lo recuerda una de las funcionarias de la actual administración:

Uno de los elementos más importantes de esta política pública, es que no ha sido un ejercicio de formulación en escritorio y una puesta en marcha meramente instrumental e institucional, sino que hay un sustrato político y de

dinámicas sociales detrás de la misma política (Carlota Alméciga, Bogotá, 08 de octubre de 2013).

Con relación al PIOEG²⁰ como se señaló en el capítulo anterior, éste se constituyó en el plan maestro y conjunto de operaciones que busca disminuir progresivamente las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el Distrito. Según los derechos²¹ priorizados en este Plan, para el periodo 2004-2008, se evidencian en sus informes de gestión, entre otras, las siguientes acciones²² jurídicas y procedimentales:

- Se declaró el 2006 como año Distrital de la No Violencia contra las Mujeres.
- Se crea el proyecto “Localidades Seguras para Mujeres y Niñas”.
- Se pusieron en funcionamiento cinco nuevas Comisarías de Familia en el 2005 y 2006, evidenciando el aumento de denuncias por violencia intrafamiliar (Anexo 6).
- Se nombran veinte alcaldesas locales en la ciudad.
- Se pone en marcha el programa “Ciudadanía Activa y Gobernanza con Equidad de Géneros”.
- Se crea el Subcomité Operativo de Mujer y Géneros²³
- Se realizan una serie de jornadas de responsabilidad con la vida.
- Se crea el Proyecto “Escuelas del cuerpo: desde el movimiento hacia la identidad” que integra dimensiones preventivas en materia de sexualidad.
- Se produce material audiovisual pedagógico y de difusión del PIOEG al alcance de la ciudadanía. (Anexo 7).

²⁰ Instrumento orientado a disminuir progresivamente la discriminación, exclusión y subordinación que enfrentan las mujeres de todas las edades, culturas, orientaciones sexuales, condiciones étnico - raciales, situaciones socioeconómicas vulnerables o de desplazamiento y capacidades motoras, visuales, auditivas, psicológicas o cognitivas diferentes, que habitan en el territorio de Bogotá. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2009).

²¹ Derecho a una vida libre de violencias, participación y representación de las mujeres, trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, salud plena, educación con equidad, y cultura libre de sexismo.

²² Es importante aclarar que para este periodo de gobierno no se encontraron informes concretos con las metas a realizar, sino solamente documentos con avances y logros, lo único que se encontró fueron los objetivos planteados para cada uno de los seis derechos del PIOEG.

²³ Mecanismo para promover la interlocución con instituciones oficiales de la ciudad, entidades privadas, organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas, y ser garantes en el ejercicio de la restitución de los derechos de las mujeres.

Con respecto a las CIO²⁴, estas se constituyen en logros también importantes de este gobierno, porque propician espacios para el fortalecimiento de los procesos de participación y organización de las mujeres, se difunden sus derechos y se promueven acciones relacionadas con cada uno de los derechos priorizados en el PIOEG. Las Casas, en este periodo de gobierno, se tomaron como laboratorios de aprendizaje práctico para el reconocimiento de los derechos de las mujeres y la transformación de las relaciones de género.

Estas instancias, dependían de la Gerencia de Mujer y Géneros, del IDPAC que era la oficina rectora de la política en el nivel local. Cada casa laboratorio de igualdad de oportunidades contaba hasta el año 2008, con un equipo conformado por seis integrantes a saber: - Una Coordinadora - Dos profesionales universitarias -Una Abogada – jurisperita - Una Secretaria-Asistente Administrativa y Una Técnica Profesional (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2007).

La meta que para el momento tenía el IDPAC, era establecer la “Casa Matriz de Igualdad de Oportunidades” y seis casas filiales. De este modo se lograron establecer las siguientes CIO:

Casa de Igualdad de Oportunidades /Localidad	Fecha de Creación	Cobertura en los territorios
Casa Matriz La Candelaria	2004	Candelaria y Santa Fe
CIO Ciudad Bolívar	2005	Ciudad Bolívar
CIO Bosa	2006	Bosa
CIO Suba	2006	Suba,
CIO Sumapaz	2006	Sumapaz, Usme
CIO Kennedy	2007	Kennedy y Antonio Nariño
CIO Engativá	2007	Engativá.

Fuente: Elaboración propia, basada en: Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2007). “Fechas de establecimiento de las Casas de Igualdad de Oportunidades”. Bogotá.

²⁴ Las CIO han sido espacios en los que se ha territorializado la PPMYEG, y se han implementado acciones contenidas en el PIOEG en relación con los derechos a la paz y convivencia con equidad de género, salud plena, trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, educación con equidad, cultura libre de sexismo y hábitat y vivienda dignas. Estas acciones están referidas a los componentes de prevención, promoción, protección, atención y restablecimiento de los derechos de las mujeres en el Distrito Capital (Barreto, 2011).

La información mostrada antes, refleja como logro representativo el cumplimiento de la meta de las siete CIO laboratorio en localidades que históricamente han presentado problemáticas fuertes y latentes, que tienen que ver especialmente con la violencia sexual contra las mujeres (Anexo 8).

Dichos logros, son valiosos y representativos, porque dan pautas claras en la búsqueda del cierre de brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en las dimensiones política, económica, social, y cultural. Las Casas son una realización valiosa de este periodo, porque se convierten en espacios físicos en los cuales las mujeres pueden interactuar y encontrar soluciones a sus necesidades. De igual modo se refleja la voluntad política del alcalde y la administración del momento, en la etapa de inicio de la implementación de la Política.

3.4.2 Administración de Samuel Moreno 2008-2012: Logros y Avances

La Administración del Alcalde Samuel Moreno, se mantuvo en la voluntad de efectuar acciones afirmativas para las mujeres. Esto se evidencia, con la expedición del Decreto 166 de 2010 con el que se adopta la PPMYEG. Con este hecho, el Alcalde formaliza los procesos interinstitucionales puestos en marcha desde el año 2004 y avanza en el cumplimiento de los objetivos del Programa Bogotá Positiva con las Mujeres y la Equidad de Género el cual tuvo como meta implementar 80 acciones que tienen que ver con los derechos²⁵ estipulados en el PIOEG. Entre estas acciones destacadas en informes de la Subsecretaria de Mujer, Géneros y diversidad Sexual, (2009) cabe destacar:

- La sensibilización a la ciudadanía sobre la violencia contra las mujeres..
- El posicionamiento del 25 de noviembre como “Día Internacional de la No violencia contra las Mujeres”.
- La realización del seminario internacional “Ciudades Seguras Sin Violencias

²⁵derecho a una vida libre de violencias, participación y representación de las mujeres, trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, salud plena, educación con equidad, y cultura libre de sexismo.

contra las mujeres”.

- La realización de 3 Mesas “Diversa de Mujeres”, con participación de 300 mujeres por mesa.
- El establecimiento de Comités Locales de Mujer y Género, con resolución de 18 de ellos.
- La realización de la campaña “La Ciudad se Mueve Por el Derecho de las Mujeres a un Trabajo Digno y en Equidad”.
- La conformación de Redes de Mujeres Productoras y Productivas²⁶.
- La realización de jornadas de salud para las mujeres, denominadas “salud para las mujeres, vida para la ciudad” (Anexo 9).

En cuanto a las CIO para el periodo de gobierno 2008-2012, en el marco del Programa Bogotá Positiva con las Mujeres y la Equidad de Género la meta era poner en operación 16 Casas de Igualdad, para la población objetivo (Anexo 10), incluyendo las 7 de la Administración pasada, tal como se indica a continuación:

CIO /Localidad	Fecha de Creación	Cobertura en los Territorios
CIO Teusaquillo²⁷	2008	Teusaquillo, Chapinero
CIO Rafael Uribe Uribe	2008	Rafael Uribe Uribe,
CIO San Cristóbal	2008	San Cristóbal
CIO Usaquén²⁸	2009	Tunjuelito
CIO Fontibón	2009	Fontibón
CIO Puente Aranda	2009	Puente Aranda
CIO San Cristóbal	2010	San Cristóbal
CIO Barrios Unidos	2010	Barrios Unidos
CIO Mártires	2011	Mártires

Elaboración Propia: basada en Barreto, J. (2011). Informe Final Comisiones Temáticas. Bogotá.

Adicionalmente, en las CIO durante este periodo, se establecieron: 18 Comités

²⁶ Procesos que se dinamizan desde las CIO, como lo expresó una mujer participante del proceso: “en la Casa de Teusaquillo hay una red de mujeres productoras y productivas y yo estaba en una situación compleja, no sabía que la casa existía y no conocía mis derechos, y había una feria para un diciembre y me invitaron” (Lilly Martínez, Bogotá, 30 de septiembre de 2013).

²⁷ CIO investigada mediante las entrevistas realizadas a su Referente Local y mujeres involucradas con varios años de participación en la casa.

²⁸ CIO investigada mediante las entrevistas realizadas a su Referente Local y algunas mujeres importantes en el proceso de implementación de la casa.

Locales de Mujer y género²⁹ consolidados técnicamente, procesos de movilización con la participación de más de 27.000 personas, 48 organizaciones sociales de mujeres apoyadas con recursos para desarrollar sus iniciativas como estrategia para el fortalecimiento organizativo, se dio el fortalecimiento de la Red Mujeres productoras y productivas conformadas por más de 265 mujeres en las localidades; se realizaron 14.692 orientaciones jurídicas realizadas por las abogadas de la Casas; se realizaron cine foros, conferencias, movilizaciones y actos simbólicos, que a través de las CIO, lograron la movilización de organizaciones de mujeres de las 20 localidades del Distrito durante 16 días de activismo en rechazo a la violencia contra las mujeres; entre otros (Barreto, J. 2011).

Dichas estrategias puestas en marcha también reflejan avances importantes en la búsqueda de visibilización de las mujeres como ciudadanas de derechos y capacidades. Sobre ello una de las mujeres que hace parte de la población objetivo de la política y que ha recibido el apoyo de una de las casas señala que:

La casa nos da posicionamiento político en la localidad, empiezo a vincularme en todo lo que ocurre a nivel local en Teusaquillo y a nivel distrital, te atraviesa el cuerpo, la piel, te atraviesa la vida, en tu familia, con tus padres, hermanos, compañeros, con tus hijos, no te imaginas como la casa sin ser feminista, te cambia, pienso que las mujeres tenemos que hacer cambios desde lo interno hacia afuera, cómo vamos a hablar de derechos cuando en lo privado nos están vulnerando (Lilly Martínez, Usuaría CIO Teusaquillo, Bogotá, 30 de septiembre de 2013).

Esta percepción es soportada también con el aporte de otra mujer participante de la CIO de Usaqué, para quien las casas son lugares en los cuales:

Se hace intercambio de saberes, experiencias, conocimientos, lo que hace que se fortalezcan unas mujeres con otras y por otra parte se van trabajando los

²⁹ Es importante mencionar, la participación que tuve en el Comité de Mujer y Géneros en la CIO de Usaqué, el 1 de octubre pasado, ya que se realiza el comité el primer martes de cada mes. Experiencia interesante donde se reunieron más de 25 mujeres de la localidad y de diferentes instancias de la Administración Distrital alrededor del derecho a una vida libre de violencias contra las mujeres, donde se pretendía ubicar los lugares más inseguros que percibían las mujeres en la localidad y así fortalecer los Planes Locales de Seguridad.

derechos, y las mujeres nos vamos dando cuenta que tenemos un respaldo, que tenemos nuestros espacios y que hay una ley y que realmente nos podemos acoger de esa herramienta y hacernos respetar como mujer (María Teresa Suescún, Bogotá, 01 de octubre de 2013).

Estos testimonios muestran que las Casas se han ido convirtiendo en mecanismos muy importantes para promover y fortalecer las capacidades de las mujeres, propiciando que estas tengan conocimiento y sean conscientes de sus derechos.

En suma, se puede apreciar que en esta administración se avanzó en muchas más actividades encaminadas a lograr que las mujeres fortalezcan redes de apoyo para hacer seguimiento y control político a los procesos de las casas y también de la política. Igualmente, cabe resaltar que en este periodo, las CIO adquieren una mayor relevancia para las mujeres porque aumentan su cobertura y se continúan fortaleciendo acciones en pro de ellas.

3.4.3 Administración de Gustavo Petro 2012-2016: Logros y Avances

La Administración de Gustavo Petro, no fue la excepción en realizar apuestas por reducir la segregación y las condiciones de discriminación y exclusión a las que históricamente han tenido que enfrentarse las mujeres, por esto, a través del eje uno de su Plan de Desarrollo denominado “Una ciudad que reduce la segregación y la discriminación: el ser humano en el centro de las preocupaciones del desarrollo”, se busca la restitución y protección de derechos con énfasis en la prevención del maltrato del ser humano (SDMujer, 2013, p.5). En este marco, y en sintonía con la PPMYEG, nace el programa: “Bogotá Humana con igualdad de oportunidades y equidad de género para las mujeres” el cual tiene como punto central “garantizar en forma progresiva y gradual la igualdad de oportunidades para las mujeres y avanzar en la eliminación de las violencias e iniquidades que impiden el ejercicio efectivo de sus derechos y capacidades” (Art. 10).

Una de las metas primordiales que se visibilizó en dicho programa fue la creación y puesta en marcha de la Secretaria Distrital de la Mujer (SDMujer) como entidad

rectora de la PPMYEG. Esta se concretó con la expedición del Acuerdo 490 de 2012 y del Decreto 001 de 2013 en el que se establece la estructura organizacional y funciones de la SDMujer; su creación es producto de la exigibilidad del movimiento social de mujeres³⁰ frente a la garantía de derechos, del posicionamiento técnico de la gestión pública bajo el enfoque de derechos de las mujeres y de la voluntad política expuesta en la agenda de gobierno de la Bogotá Humana (SDMujer, 2013).

Estas exigencias de las mujeres se concretan en la participación en el Consejo Consultivo de Mujeres, que como se señaló antes, se instauró como un espacio primordial para debatir acerca de sus necesidades y exigir al Alcalde la creación de una Secretaria para las mujeres en Bogotá consolidando con ello, el proceso de implementación de la PPMYEG.

En este orden de ideas, la SDMujer³¹ se creó como organismo del Sector Central con autonomía administrativa y financiera. Esta entidad se considera como un resultado significativo en este periodo de gobierno ya que es una institución específica que dirige y coordina el tema de mujeres en Bogotá. En su puesta en marcha la SDMujer tiene como meta primordial, 120 acciones para ser alcanzadas en el marco del PIOEG. Hasta el año en curso la SDMujer viene trabajando en algunas acciones orientadas al cumplimiento de los derechos de dicho Plan, donde se adicionan derechos relacionados con la paz y la convivencia con equidad de género y el hábitat y vivienda dignos.

Entre las acciones más relevantes que hasta al momento ha llevado a cabo la

³⁰ Proceso de incidencia realizado conjuntamente por el Consejo Consultivo de Mujeres, la Fundación de Apoyo Comunitario -FUNDAC y diversas mujeres y organizaciones de mujeres participantes en la Alianza Pro-Secretaría de las Mujeres, con el apoyo de la Agencia de Cooperación Internacional AECID.

³¹ Que se constituye en un hito al configurarse en la entidad rectora de los planes y proyectos que hagan realidad la política pública para las mujeres y equidad de género en el distrito capital para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres, pero además es un reto para la estructuración administrativa eficiente, efectiva y transparente (SDMujer, 2013, p.5).

SDMujer, se destacan en sus balances de resultados, entre otras:

- El desarrollo de los Consejos de Seguridad para Mujeres en las localidades para analizar la situación de violencias contra ellas.
- La visibilización de la SDMujer como instancia de primer nivel, ante los mecanismos de coordinación.
- La articulación con los procesos del eje de empoderamiento de las Mujeres en el Ejercicio de sus Derechos para desarrollar capacidades políticas.
- La creación y consolidación de los Semilleros de Mujer y Géneros en Instituciones Educativas Distritales.
- La vinculación de 26 servidoras y servidores públicos a procesos de sensibilización sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.
- El reconocimiento al PIOEG en el Distrito Capital en 2012 como “buena práctica”, por parte de la organización gubernamental Nueva York City Global Partners.

En relación con las CIO, en este periodo de gobierno se obtiene: la primera mención especial por la experiencia: “Estrategia de Territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género mediante las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres”, en el marco de la II Edición de los Premios a las Mejores Prácticas Locales con Enfoque de Género, en septiembre de 2013, en Aguascalientes, México, mención otorgada a la Alcaldía Mayor de Bogotá en cabeza de la Secretaria Distrital de la Mujer (SDMujer, 2013). Este reconocimiento a las CIO recae directamente en resaltar a Bogotá como ciudad pionera en la promoción de la participación y representación de las mujeres en las Casas a lo largo de los nueve años de la implementación de la política.

Actualmente, las CIO hacen parte de la SDMujer. Esta instancia en la actual administración de Petro tiene como meta la operación de 20 CIO para el cubrimiento total de las localidades, así como empoderar 8.000 mujeres en el

ejercicio de sus derechos en los procesos desarrollados en las Casas³². De esta meta se ha logrado avanzar en la creación en el año 2013, de la CIO en Chapinero, y se cuenta con los equipos humanos y técnicos en las 20 localidades, pero no con el espacio físico (Casa) en las localidades de Sumpaz y Santa Fe, como lo enunció una funcionaria de la SDMujer. En este orden, las acciones más importantes adelantadas en las Casas son:

La intervención socio-jurídica especializada en los casos de violencias contra las mujeres, donde se adelantaron 1.060 asesorías socio-jurídicas (Anexo 11), y la orientación psico-social con la realización de 237 orientaciones psicosociales (Anexo 12) individuales y vinculado a más de 300 mujeres a encuentros de conversación en Diálogos de Saberes, desde los cuales se avanza en la identificación y comprensión de las diferentes afectaciones psicosociales a nivel emocional, relacional, social y contextual de las mujeres (SDMujer, 2013, p.35). En consecuencia, dichos procesos adelantados en las CIO se consideran dinámicas que demuestran una relación estrecha entre las mujeres y sus territorios, teniendo en cuenta sus diversidades, necesidades y capacidades de acuerdo a la realidad de cada una de ellas y sus entornos. En palabras de una de las funcionarias de la SDMujer los logros son evidentes porque:

Entre abril y septiembre de este año han sido atendidas por esta secretaria, más de 7800 mujeres en procesos de acompañamiento socio-jurídico especializado y en procesos de empoderamiento, que remiten a procesos de formación con las mujeres en el conocimiento de sus derechos, en pautas frente al relacionamiento con la institucionalidad por ejemplo para la exigibilidad y el control social, supone también la motivación para la participación política de las mujeres, entre otras iniciativas que se dinamizan a través de los procesos que se realizan fundamentalmente en las CIO (Carlota Alméciga, Bogotá, 08 de octubre de 2013).

³² Actualmente las CIO están dirigidas por: Una profesional en ciencias sociales, humanas o administrativas, con experiencia en los procesos de implementación de la PPMYEG (Referente Local), y con conocimiento de la administración pública local. Una profesional en derecho, con conocimiento del Sistema integral de protección de mujeres víctimas de violencias contra las mujeres. Una profesional en Psicología, con comprensión del enfoque de género y conocimiento de la PPMYEG. Y una auxiliar administrativa y logística.

En síntesis, esta administración a pesar de que lleva poco tiempo de gestión, ha obtenido avances significativos, como lo demuestra la creación y puesta en marcha de la SDMujer que se torna en un instrumento muy relevante para la institucionalización de la PPMYEG. Del mismo modo, se resalta el incremento del equipo humano, administrativo y técnico que cubre la totalidad de las Casas que actualmente están funcionando en todo el Distrito Capital.

3.4.4 Obstáculos en la puesta en marcha de la PPMYEG

En los nueve años de implementación de la política, no se evidencian obstáculos específicos para cada una de las administraciones que cubren la política, sino que se presentan limitaciones generales del proceso así como dificultades en la puesta en marcha concretamente en uno de sus instrumentos, en las CIO.

Uno de los más grandes obstáculos, que ha tenido la política, se muestra especialmente en su etapa inicial y está relacionado con su enfoque y la percepción del mismo por parte de los funcionarios/as. La falta de concientización al incorporar el enfoque de derechos y de género en los procesos de planeación e institucionalización distrital se nota más en los responsables de la política en su momento; paradójicamente las funcionarias del Distrito no asimilaban acertadamente esta perspectiva y la abordaron según algunos testimonios como “embelecocos feministas” tal como lo afirma una de las funcionarias que participó en ese momento:

Cuando estábamos haciendo el proceso de sensibilización a los funcionarios, de porqué se estaba hablando de derechos de las mujeres, porqué se formula, se habla de un PIOEG, porque tenemos que cambiar incluso la forma de hablar, decían aquí que no me vengan con eso, embelecocos feministas, un funcionario me dijo, “ustedes las mujeres que es lo que quieren que les paguemos hasta por parir”, teníamos respuestas súper fuertes (Sandra Mojica, Bogotá, 18 de octubre de 2013).

Cabe señalar que con la puesta en marcha de las campañas de sensibilización esta limitación fue disminuyendo en el transcurso de las administraciones, al punto

que este tipo de respuestas y percepciones por parte de los funcionarios/as distritales ya no son tan radicales sino al contrario son más coherentes con la asimilación acertada del enfoque de derechos y de género, pero es claro también que sigue existiendo cierta apatía por algunos funcionarios que continúan tratando el tema de manera despectiva, al contrario en los últimos tiempos las funcionarias entrevistadas si muestran una apropiación adecuada del enfoque y propósito de esta política.

Otra de las dificultades que sale a relucir en la implementación de la política, tiene que ver con los recursos económicos para su puesta en marcha. En las Administraciones de Garzón y Moreno a pesar de que no hay informes que den cuenta de cuantos recursos fueron asignados concretamente para la política, se intuye que fueron pocos no solo por el hecho de no encontrar reportes sino porque varias de las entrevistadas indicaron que los recursos previstos para esta política desde un comienzo han sido insignificantes y no suplen efectivamente las necesidades reales de la política. En el caso de Petro al contrario si hay un reporte de la asignación presupuestal para la política con vigencia 2012-2013 que ascienden a \$ 2.906.440.758, siendo tan solo el 0,03% del presupuesto de la administración distrital (SDMujer, 2013, p.21).

Este aspecto se convierte en una limitación bastante relevante porque refleja la falta de compromiso en la asignación contundente de dinero para la política, lo que deja entrever la debilidad en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos de la agenda de los gobernantes, que aunque tienen voluntad política para atender las problemáticas de las mujeres, no proporcionan los recursos suficientes para suplir todas las necesidades.

Otra de las dificultades encontradas y que incide directamente con la cobertura de la población objetivo está relacionada con el proceso de comunicación y difusión de la política y sus mecanismos, atribuido entre otras cosas al costo que implica el uso de los medios masivos de comunicación en este país, y a los escasos

recursos con los que se ha contado; esto soporta que no se está cumpliendo a cabalidad una de las estrategias previstas en el documento formal de la política presentado antes, en el cual la estrategia de comunicación es prioritaria para la divulgación y cobertura de la misma. Así lo indico una de las funcionarias de la SDMujer:

Las comunicaciones son muy costosas, un minuto en televisión, no se habla de minutos de segundos, cada segundo son millones, la publicidad en medios masivos, revistas, periódicos de circulación nacional, son muy costosos, un minuto en radio es carísimo, y los recursos de la política pública siempre han sido muy escasos para invertir en eso, por lo tanto no es algo que hayamos priorizados. (Sandra Mojica, Bogotá, 18 de octubre de 2013).

Finalmente, una limitación que desde nuestra perspectiva afecta el seguimiento de la política y que también es manifestada por las funcionarias, es la ausencia de informes, reportes o sistemas de información que den cuenta de indicadores que muestren el impacto que la política está generando en la reivindicación de los derechos de las mujeres del Distrito.

En cuanto a las dificultades que tienen que ver con las CIO a lo largo de los nueve años de implementación, se detecta como uno de los obstáculos, la contratación del equipo humano de las casas, debido a que esta se realiza por prestación de servicios, lo que dificulta la continuación de los procesos que se van trabajando dentro de la Casa, ya que en muchas ocasiones al darse por terminado el contrato, se rompe el trabajo que los funcionarios vienen gestionando con las mujeres y con algunas instituciones, lo que conlleva a una ruptura de los procesos y a la desmotivación por parte de las mujeres que deciden retirarse de la CIO, como lo expresó la Referente Local de la CIO de Usaquén:

Los que trabajamos en la Casa de Igualdad de oportunidades somos contratistas, eso limita un poco en términos de los procesos porque es estar proyectando en términos del contrato, aun cuando tenemos plan de acción anual, y cuando tú terminas contrato como que no te proyectas, porque puede que dures una semana o dos semanas. En términos de la realidad como contratista ya sabes que dependes de los procesos organizativos y de la dinámica local, y en ese sentido, tú tienes un proceso y si no lo terminas, rompe tu trabajo con las mujeres porque se deja de asistirles. (Luz Dary Pedraza, Bogotá, 03 de octubre de 2013).

Otra de las dificultades reveladas, se relaciona con la estructura operativa de la CIO que no cuenta con el equipo humano suficiente para cubrir eficientemente a todas las mujeres de las localidades ya que muchas de ellas por falta de recursos se les dificulta llegar hasta las instalaciones de la CIO, lo que conlleva muchas veces a que las funcionarias/os³³ tengan que desplazarse hasta sus lugares de residencia que en muchos casos se ubican en la periferia de las localidades lo que implica que los funcionarios dejen a un lado otras actividades asignadas dentro de sus funciones en las casas. Sobre este aspecto una funcionaria de la SDMujer aduce como un gran reto:

Llegar de una manera más expansiva a los territorios, tal vez con unidades de planeación zonal, con equipos mucho más dinámicos que se muevan en el territorio, no quiere decir que no lo hagan, pero la capacidad de respuesta dentro de la casa también es limitada (...) entonces ahí si me imagino un reto en términos de poder llegar de una manera más directa y contundente a las localidades (Carlota Alméciga, Bogotá, 08 de octubre de 2013).

Finalmente, otro de los obstáculos que sale a la luz a lo largo de la implementación de la política y de las Casas, se ha dado una institucionalización fragmentada al no contar con un solo organismo rector que coordine administrativa y operativamente la política y las CIO. Como se muestra en las CIO, las cuales durante ocho años hicieron parte del Instituto de Participación Ciudadana (IDPAC) el cual centra su atención principalmente en mecanismos de participación ciudadana en general y no en asuntos concretos de las mujeres, esto dificultó la integralidad de los procesos previstos en la política.

En resumen, los obstáculos que presenta la política a lo largo de los nueve años de su implementación, están relacionados con cuatro puntos: el enfoque y su acertada incorporación a la política; la apropiación presupuestal; la difusión de información, cobertura y equipo humano en las CIO y la ausencia de un sistema de evaluación y seguimiento de la política. Todo esto muestra las debilidades

³³ Ya sea la Referente Local, abogada o psicóloga.

institucionales y administrativas de la PPMYEG que hacen que su implementación no esté acorde completamente con lo trazado en el documento formal de la misma y por lo tanto no cumpla de manera contundente con su propósito.

3.5 Aproximación a la implementación de la PPMYEG a partir de tres enfoques

3.5.1 Del *Top-down* al *Bottom-up*.

Al contrastar los enfoques tradicionales de implementación *top-down* y *bottom-up*, que conllevan el examen de la concepción utilizada para la realización de la política, en la práctica, con los hallazgos empíricos de la puesta en marcha de la PPMYEG se puede decir que la misma presenta rasgos de los dos enfoques porque es claro por un lado, que hay una marcada directriz jerárquica concebida desde el escenario internacional, que baja al nacional y llega al gobierno distrital el cual acoge estos parámetros y acondiciona instrumentos específicos para poner en marcha la política.

Por otro lado, los procesos de implementación de la política muestran desde su origen iniciativas concretas de las mujeres del Distrito, que coadyuvaron a la construcción de la misma como lo muestra su participación en la concertación de acciones para tratar de corregir la problemática presentada. Lo anterior, permite concluir que la PPMYEG es un híbrido de los dos enfoques porque su concepción incorpora postulados de las dos perspectivas, lo que refleja tal como lo plantea Roth (2009), la controversia existente entre los que creen más en el control, la planeación y la jerarquía y los que creen más bien en la concertación.

3.5.2 Del enfoque de Gestión Pública

En el caso del enfoque de gestión pública propuesto por Sabatier y Mazmanian (1979), que toma como referencia la guía para aumentar las posibilidades de una implementación más exitosa de las políticas públicas y contempla el cumplimiento

de cinco condiciones, en el siguiente cuadro se realiza una aproximación para analizar hasta qué punto la PPMYEG las cumple y en qué medida esta política ha avanzado en estos temas:

Condiciones	SI	NO	PPMYEG
Una Teoría solida		x	Aunque es claro en el documento formal de la política que el enfoque que la guía es el “de derechos y de género”, y concibe instrumentos claros para cumplir con los objetivos; también es evidente que la apropiación del enfoque por parte de algunos funcionarios/as no se ha dado plenamente, por lo cual no se genera un cambio de comportamiento real al momento de poner en marcha la política y cumplir a cabalidad con sus objetivos.
Una Ley bien concebida		X	Aunque la política integra los seis aspectos que muestran una ley bien concebida, estos no se cumplen a cabalidad especialmente en la falta de recursos suficientes para ponerla en marcha y en la ausencia de mecanismos claros para que los grupos organizados puedan intervenir y hacer seguimiento a la política.
Responsables capacitados y comprometidos	X		En los nueve años de la implementación de la política se observa una voluntad política por parte de las diversas administraciones al incorporarla en sus respectivos planes de desarrollo. Asimismo, esto se evidencia con el compromiso que han adquirido algunos funcionarios en su implementación, lo cual ha sido fortalecido con la creación de la SDMujer que se ha convertido en un espacio para la construcción de iniciativas novedosas en pro de la política.

Apoyo Político y Social	X	En la política se observa el apoyo por un lado, de las organizaciones de mujeres y por el otro de las tres administraciones que incorporaron en sus agendas la política y han trabajado en la consecución de sus propósitos.
Entorno Favorable	X	La política en el transcurso de su implementación, no se ha visto afectada por el entorno ni por otras políticas que la alteren porque ha mantenido el apoyo político y normativo a nivel nacional e internacional.

Fuente: elaboración propia basada en Sabatier y Mazmanian (1979), citados por Roth (2009:114-115).

Con este ejercicio, se puede decir que la implementación de la PPMYEG no cumple a cabalidad las condiciones de éxito propuestas por Sabatier y Mazmanian (1979), que en teoría son el ideal para llevar a cabo una puesta en marcha exitosa. Es claro que en este caso la política en el transcurso de los nueve años no ha logrado con su enfoque ni con las acciones realizadas hasta el momento, un cambio de comportamiento real en todos los actores involucrados en el proceso. Asimismo, las falencias que salen a relucir en las diferentes administraciones reflejan el cumplimiento parcial de los objetivos propuestos por la política. Por lo tanto, esta política no tiene total coherencia entre sus lineamientos trazados y lo ejecutado hasta el momento. En ese sentido, no se la puede catalogar como una política que lleve a cabo una implementación completamente exitosa.

CONCLUSIONES

Los eventos promovidos en el contexto internacional se convierten en el marco jurídico y de actuación de las políticas implementadas hacia las mujeres en los niveles nacional y distrital que sustentan la búsqueda de la reivindicación de los derechos de la población femenina y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las diferentes convenciones, conferencias, protocolos, acciones y leyes

(CEDAW, Ley 51 de 1981, la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, entre otras), contribuyeron a ello y fueron el marco propicio para la formulación e implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital (PPMYEG) que se convierte en el instrumento legal relevante de las administraciones de los últimos nueve años en Bogotá.

La formulación de la PPMYEG se dio con la participación de las mujeres en el año 2004 en la Administración de Luis Eduardo Garzón, donde el énfasis es el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género (PIOEG) y las Casas de Igualdad de Oportunidades (CIO) que se convierten en instrumentos claves para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las mujeres.

El PIOEG con vigencia 2004-2016, es el instrumento esencial de la PPMYEG y hasta el año 2013 no cambia en su esencia sino en sus estrategias operativas que son reestructuradas y adecuadas de acuerdo a las diferentes administraciones en las cuales se hace énfasis en ciertas acciones que muestran resultados representativos. Por ejemplo, en la Administración de Garzón (2004-2008), se inicia la puesta en marcha de cada uno de los derechos contemplados en el Plan, específicamente se muestra el fortalecimiento del Derecho a una vida libre de violencias, con dos productos concretos: el Programa “Justicia de Género” y la creación del “Centro Integral de Violencia Intrafamiliar”. Además se da el nombramiento de veinte alcaldesas en todas las localidades del Distrito, lo que indica el interés de éste gobierno por promover la participación y representación de las mujeres.

En la administración de Samuel Moreno (2008-2012) se da la expedición del Decreto 166 de 2010, que ratifica la PPMYEG, y el énfasis del PIOEG es la promoción de campañas para la sensibilización y concientización del enfoque de género y derechos dirigidas a las funcionarias/os y ciudadanas/os del Distrito como transversal a las políticas, planes y proyectos concretados en acciones puntuales del Plan. En el gobierno de Gustavo Petro (2012-2016), el PIOEG,

avanza en acciones concretas que conllevan a catalogarlo como una “buena práctica” por parte de la organización gubernamental “Nueva York City Global Partners”. Un avance representativo de esta administración es la creación de la Secretaria Distrital de la Mujer (SDMujer), como organismo con autonomía administrativa y financiera que propende por la garantía y fortalecimiento de los derechos de las mujeres.

La creación de las CIO y su vigencia por tres periodos de gobierno consecutivos (Garzón 2004-2008, Moreno 2008-2012 y lo que lleva Petro 2012-2016), se considera un logro fundamental, al convertirse en una estrategia primordial de territorialización de la PPMYEG, como promotora de reconocimiento y fortalecimiento de los derechos de las mujeres y su ciudadanía en las localidades de Bogotá, lo que posibilita un acercamiento más estrecho entre ellas y sus territorios, permitiendo así un desarrollo de sus capacidades. Asimismo, son espacios en los cuales las mujeres pueden encontrar adicional a la asesoría jurídica y psicológica, diversas actividades lúdicas que fortalecen las relaciones interpersonales, las dinámicas grupales, y la socialización con diferentes personas, donde se fortalece el liderazgo y la participación.

El movimiento social de mujeres, ha sido parte fundamental tanto de la construcción colectiva de la PPMYEG como de su posterior implementación y seguimiento, convirtiéndose en un referente de demanda, posicionamiento y movilización de los intereses de las mujeres a nivel distrital y local, porque gestionan acciones que dan solución a las problemáticas que las afectan, y exigen al gobierno distrital la atención a sus necesidades. Lo anterior, ha facilitado la sostenibilidad de los procesos de la política y las dinámicas dentro de las CIO, desde un ejercicio de control y veeduría por parte de las mujeres involucradas.

No todo ha sido positivo en la implementación de la PPMYEG. En los nueve años de su puesta en marcha se han presentado obstáculos relacionados con: la dificultad de introducir el enfoque de género y derechos en los procesos de

planeación e institucionalización de algunos sectores de la Administración distrital, así como dificultades en la asignación de presupuestos específicos para la política que sean suficientes y suplan los requerimientos y problemas encaminados al buen funcionamiento administrativo y de contratación de personal en las CIO que imposibilita su correcta puesta en marcha.

La PPMYEG es un “híbrido” de los dos enfoques tradicionales de implementación *top-down* y *bottom-up* porque existe un direccionamiento jerárquico desde el escenario internacional, que baja al nacional y llega al gobierno distrital el cual toma estos lineamientos y acondiciona instrumentos específicos para ponerla en marcha. Esto va unido a que la política desde su origen cuenta con las iniciativas de las mujeres del Distrito, que contribuyeron a su formulación e implementación.

La PPMYEG no lleva a cabo una implementación completamente exitosa según el enfoque de gestión pública de Sabatier y Mazmanian (1979) porque no cumple a cabalidad con las condiciones para ello, ya que en el transcurso de los nueve años no ha logrado por un lado, un cambio de comportamiento real en todos los actores involucrados en el proceso, ni tampoco los objetivos propuestos se realizan a cabalidad.

A modo de conclusión final:

Los mecanismos e instrumentos de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMYEG) en el Distrito Capital en el periodo 2004-2013, si han logrado avances importantes que contribuyen a promover la equidad entre los géneros y a fortalecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Bogotá, pero su puesta en marcha no evidencia una coherencia total entre los lineamientos trazados y lo ejecutado hasta el momento por los obstáculos encontrados. Es decir, su formalismo no concuerda totalmente con la realidad.

BIBLIOGRAFÍA

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C (1995), Decreto 295 de 1995. *Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico Social y de Obras Públicas para Santa Fe de Bogotá, D.C., 1995 - 1998 - Formar Ciudad.* Bogotá.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C (2001), Decreto 440 de 2001. *Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2001 - 2004 "Bogotá para Vivir todos del mismo lado" .*Bogotá.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C (2005) *"Política Pública de Mujer y Géneros. Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital 2004 -2016"*, Bogotá.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C (2005) *"Trueque de Saberes y Experiencias. Oficina de Comunicaciones y Política Pública de Mujer y Géneros"*. Bogotá.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C (2007), Decreto 256 de 2007. *Art 3 Fue creada la Subsecretaria de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Secretaria Distrital de Planeación, conformada por dos direcciones: la Dirección de Derechos, Desarrollo e Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género y la Dirección de Diversidad Sexual,* Bogotá.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2007), Decreto 403 de 2007. *Por el cual se crea y estructura el Concejo Consultivo de Mujeres,* Bogotá.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2007), Decreto 546 de 2007. *Por el cual se reglamentan las Comisiones Intersectoriales en el Distrito Capital,* Bogotá.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2007). *Seminario Internacional de Políticas de Igualdad a Nivel Local.* Secretaria de Planeación. Bogotá.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2008), *Agenda de Políticas Públicas de las Mujeres de Bogotá,* Distrito Capital. Bogotá.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2010), Decreto 166 de 2010. *Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones,* Bogotá.

- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2012), Resolución 0746 de 2012. Por el cual se formula y adopta *el Plan de Transversalización de Género, para la Implementación del eje de desarrollo institucional de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género*. Bogotá.
- Barreto J, Barón M, Buriticá M, Prieto P, Quiñonez E. (2005). “*La Política Pública de Mujer y Géneros –PPMYG- de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. 2004-2008 Un Proceso de construcción colectiva*”. En: Documentos de trabajo marzo 2004-marzo 2005: Bases del proceso Serie: Construcción Colectiva de la Política Pública de Mujer y Géneros en Bogotá Distrito Capital. Oficina de Política Pública de Mujer y Géneros, Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Barreto J, Barón M, Buriticá M. (2011). INFORME FINAL COMISIONES TEMÁTICAS. Administración Entrante. Bogotá.
- CEPAL (2012). Informe Anual Los Bonos en la Mira, Aporte y Carga para las Mujeres. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.
- Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial (2011). Los Derechos de las mujeres y la perspectiva de género. Un marco jurídico para la acción judicial. Legis Editores. Bogotá.
- Concejo de Bogotá D.C. (1992). Acuerdo 31 de 1992. *Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico y Social de Obra Públicas de Santafé de Bogotá, Distrito Capital, para el periodo 1993 de 1995. Prioridad Social*. Bogotá D.C
- Concejo de Bogotá D.C. (1998). Acuerdo 6 de 1998. *Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social y de Obras Públicas para Santa Fe de Bogotá, D.C., 1998 - 2001 -Por la Bogotá Que Queremos*. Bogotá D.C
- Concejo de Bogotá D.C. (2003), Acuerdo 091 de 2003. *Por el cual se establece el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital*, Bogotá D.C.
- Concejo de Bogotá D.C. (2004), Acuerdo 119 de 2004. *Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo económico, social y de obras públicas para Bogotá D.C. 2004-2008 “Bogotá Sin Indiferencia un compromiso social contra la pobreza y la exclusión”* Bogotá D.C.

- Concejo de Bogotá D.C. (2007), Acuerdo 301 de 2007. *Por el medio del cual se establecen como criterios para la elaboración de políticas distritales los Objetivos de Desarrollo del Milenio*, Bogotá D.C.
- Concejo de Bogotá D.C. (2007), Acuerdo 02 de 2007. *Por el cual se determina el objeto, estructura organizacional y las funciones del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal y se dictan otras disposiciones*, Bogotá D.C.
- Concejo de Bogotá D.C. (2008). Acuerdo 308 de 2008. *Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá, D. C., 2008 – 2012 "Bogotá Positiva: Para Vivir Mejor"*, Bogotá D.C.
- Concejo de Bogotá D.C. (2009), Acuerdo 381 de 2009. *Por el medio del cual se promueve el uso del lenguaje incluyente*, Bogotá D.C.
- Concejo de Bogotá D.C. (2012), Acuerdo 489 de 2012. *Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2012-2016 "Bogotá Humana"*. Bogotá D.C.
- Concejo de Bogotá D.C. (2012), Acuerdo 490 de 2012. *Por el cual se crean el Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer y se expiden otras disposiciones*. Bogotá D.C.
- Fuentes, L. (2007), "La políticas públicas de mujer y géneros en Bogotá: tensiones y aciertos", en: Revista Colombiana de Sociología-XI Congreso de Sociología, No 28, pp. 181-198.
- Fuentes, L. (2009), "Las políticas públicas para la diversidad en Bogotá: la incidencia de las mujeres" en: Nómadas (Col) Núm. 30, pp. 148-162.
- IDPAC, Ciase, (2007), Agenda de Políticas Públicas de las Mujeres de Bogotá, Distrito Capital.
- Meny, I & Thoening, J-C. (1992). *Las Políticas públicas*, (trad.), Ariel, Barcelona.
- Obando, O. (2007). "Una política pública de la mujer con perspectiva de género". *Cuadernos de Administración*, 320-340. [En línea] Disponible en: <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=225020349011>
Recuperado 01 de abril de 2013.

- Objetivos del Milenio, hacia una Colombia equitativa e incluyente. (2013). *“Promover la Igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”*. [En línea] Disponible en: <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=h-a-1--&s=a&m=a&e=B&c=02010#.UoDsKHCmgU8>. Recuperado: 8 de septiembre de 2013.
- Páramo M y Romero A (S.F) Herramientas para conocer, defender y exigir los derechos en el ámbito de lo público en clave de las mujeres. Módulo II Políticas públicas con los lentes de las mujeres. [En línea] Disponible en: <http://ilsa.org.co:81/biblioteca/dwnlds/utiles/ut11/ut11-m2.pdf>. Recuperado: 20 de septiembre de 2013.
- Presidencia de la República de Colombia (1991). *Constitución Política de Colombia*. Senado de la República. Bogotá.
- PNUD Colombia, (S.f) “Estrategia Equidad de Género”. [En línea] Disponible en: http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Estrategia%20de%20genero%20PNUD%20Colombia.pdf. Recuperado 13 de Mayo de 2013. .
- PNUD. (S.f). Derechos Humanos de las Mujeres. Compromisos. [En línea] Disponible en: http://www.americalatina genera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=367&Itemid=334. Recuperado: 24 de agosto de 2013.
- Pineda, J. (2007), 'Hacia una ciudad incluyente: género e indicadores sociales en Bogotá', revista Pre-til No. 13, p. 29-47.
- Revuelta, B. (2007). *“La implementación de Políticas Públicas”*. Universidad de la Sabana. Chía. Pp. 135-156.
- Roth, A. (2009) *“Políticas Públicas: Formulación, implementación y evaluación”* Ediciones Aurora. Págs. 232.
- Sampieri. (2003). *“Metodología de la Investigación”*. McGraw-Hill. Interamericana. México.

- Secretaria Distrital de la Mujer. (2012). Evaluación ejecutiva: *Estrategia de territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género mediante las Casas de Igualdad de Oportunidades*. Documento sin publicar. Bogotá D.C.
- Secretaria Distrital de la Mujer. (2013). *Balance de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Avanzan las Mujeres, Avanza Bogotá*. Bogotá D.C.
- Secretaria Distrital de la Mujer. (2013). *Boletín de Prensa. Bogotá, Ciudad Metropolitana Líder en la Promoción de los Derechos de las Mujeres*. Bogotá D.C.
- Secretaria Distrital de la Mujer. (2013). *Plan Estratégico*. Bogotá D.C.
- Secretaria Distrital de la Mujer. (2013). *Boletín Informativo, Mujeres en cifras*. Bogotá D.C.
- Secretaria Distrital de Planeación & Subsecretaria de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual. (2009) *Informe de Avance*. Bogotá D.C.
- Thomas, F. (2006). *“Conversaciones con Violeta”*, Editorial Aguilar. Bogotá Págs. 244.
- Toro, M. (1999). Derechos de las mujeres. Voto femenino y reivindicaciones políticas. *Revista Credencial Historia*. Bogotá.

ANEXO 1

Criterios de Selección para Funcionarios Clave en el proceso de Implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital

- Funcionarios involucrados directamente en el proceso de Implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género
- Funcionarios con un trabajo continuo (mayor número de años) frente al proceso de Implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género
- Funcionarios de la Secretaria Distrital de la Mujer, actual organismo encargado de dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas en este caso de implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Criterio de Selección de las Casas de Igualdad de Oportunidades como mecanismo de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito Capital

- Se decide escoger este instrumento de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género porque se priorizaron como estrategia primordial de territorialización de la PPMYEG, como expresó Barreto y Buriticá gestoras de la Política Pública “han sido imprescindibles como estrategia y condición para la territorialización de esta política pública, que por su cobertura concentra su atención en las mujeres como acción afirmativa, y se proyecta a toda la población y a los diversos grupos poblacionales”. (2011, p.8).

Asimismo porque es una práctica innovadora, pionera en Colombia, e integral que desde el enfoque de derechos de las mujeres, robustece el ejercicio de la gestión pública, en tanto posibilita a las entidades territoriales generar procesos dialógicos, participativos y permanentes con la ciudadanía a través de los cuales se cualifica la relación entre Estado-sociedad civil; optimizando no solo la inversión de recursos según intereses

y demanda de las ciudadanas sino, instalando capacidad en ellas y sus organizaciones, para el ejercicio de la incidencia política y la exigibilidad de derechos. (Secretaria Distrital de la Mujer, 2012).

Criterios de Selección de las localidades Teusaquillo y Usaqué

- Por costos en la investigación
- Por facilidad de acceso a información
- Por seguridad del investigador
- Porque las dos CIO en dichas localidades fueron creadas hace más de 4 años lo que facilita el análisis de su implementación.

ANEXO 2

Criterios de Selección de los Funcionarios de las Casas de Igualdad de Oportunidades (CIO)

- Funcionarios que estén actualmente coordinando las CIO
- Funcionarios que hayan seguido el proceso de creación e implementación de las CIO
- Funcionarios de las CIO de Teusaquillo y Usaqué.

ANEXO 3

Criterios para la Selección de las Mujeres participantes en los procesos de las Casas de Igualdad de Oportunidades (CIO).

- Que estén actualmente siendo beneficiarias de las CIO
- Las beneficiarias que lleven más de tres años haciendo uso de las CIO.
- Beneficiarias que participen en las CIO de las localidades de Teusaquillo y Usaqué.

ANEXO 4

Matriz Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital (PIOEG) y sus Derechos.

Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital (PIOEG) (2004-2016):

Estructura y componentes del PIOEG

El Plan comprende tres partes complementarias:

- Una estrategia de comunicación que compromete la institucionalidad, los medios y las distintas expresiones organizativas de la sociedad civil.
- Una relación de los proyectos, entidades y presupuestos comprometidos con cada uno de los derechos en consonancia con los programas de los ejes social, urbano regional y de reconciliación y al objetivo de gestión pública humana, previstos en el Plan de Desarrollo Distrital 2004–2008.
- Una identificación de procesos y actividades básicas para la puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

El cuerpo central del Plan se concentra sus seis derechos teniendo en cuenta para cada uno de ellos los siguientes aspectos:

- Los fundamentos conceptuales.
- Un diagnóstico base sobre la situación de las mujeres
- El objetivo general.
- Los objetivos específicos.
- Las acciones previstas para cumplir los objetivos.
- Las entidades comprometidas con dichas acciones.

Derechos PIOEG

Derecho a una vida libre de violencias: La violencia de género contra las mujeres refleja las relaciones basadas en un ejercicio de poder desigual entre hombres y mujeres. Lejos de ser conductas aisladas o producto de desórdenes mentales de algunos individuos, ésta es una costumbre dolorosamente frecuente de la vida de las mujeres, incluso desde muy temprana edad.

Objetivo General: Avanzar en la erradicación de las violencias de género de modo que se reconozca y garantice el derecho de las mujeres de todas las edades, culturas, etnias y condiciones, a una vida libre de violencias.

Objetivos Específicos:

- Sensibilizar a las ciudadanas y los ciudadanos del Distrito sobre las violencias de género contra las mujeres como violación de Derechos Humanos.
- Avanzar en el empoderamiento y la participación de las mujeres en la toma de decisiones de política pública para la erradicación de las violencias de género.
- Propiciar el ejercicio del derecho al acceso a la justicia para las mujeres.
- Evaluar, ajustar y fortalecer el enfoque de género en los sistemas de información de la Secretaría de Gobierno del Distrito y del Consejo Distrital para la Atención Integral a Víctimas de la

	Violencia Intrafamiliar, Violencia y Explotación Sexual (Acuerdo 152/04).
<p>Derecho a la participación la representación de las mujeres: La persistencia de formas de inequidad y discriminación en el ejercicio de la participación de las mujeres no permite el disfrute pleno de sus derechos humanos. La discriminación contra las mujeres viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer en las mismas condiciones que el hombre en la vida política, social, económica y cultural de su país, constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad.</p>	<p>Objetivo General: Garantizar la participación y la representación de los intereses, necesidades y derechos de las mujeres de todas las edades, culturas, etnias y condiciones, para el ejercicio pleno de su ciudadanía y el fortalecimiento de la democracia en el Distrito Capital.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover y garantizar condiciones para la participación equitativa de las mujeres en los espacios, instancias y procesos de toma de decisión y deliberación en el Distrito Capital. - Cualificar la participación de las mujeres y sus organizaciones en la gestión local para que reconozcan sus derechos y ejerzan su ciudadanía. - Propiciar la participación de las mujeres y sus organizaciones en la formulación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas públicas y de los Planes de Desarrollo del Distrito Capital.
<p>Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad: Una de las causas de la existencia de inequidades y desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, ha sido la distribución de tareas y roles en función del sexo, constante histórica en el desarrollo de las diversas modalidades de organización social. Esta división del trabajo asumida como natural y reforzada por valores culturales, termina generando una especialización en las tareas realizadas por las mujeres y los hombres: el trabajo masculino se orienta a la producción de objetos y mercancías transables en el mercado, mientras que el trabajo de las mujeres queda oculto en la esfera doméstica.</p>	<p>Objetivo General: Promover el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres, de todas las edades, etnias, culturas y condiciones, el reconocimiento de su aporte a la vida económica de la ciudad y el acceso a un trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cualificar los programas que en materia de capacitación y formación para la generación de ingresos ofrecen las entidades distritales, considerando las necesidades e intereses de las mujeres y promoviendo alternativas para enfrentar la tendencia a reproducir los estereotipos sobre feminidad y masculinidad. - Fortalecer las iniciativas orientadas a la generación de ingresos, propuestas por las mujeres y sus organizaciones dentro de criterios de equidad y sostenibilidad. - Promover la asociatividad y el desarrollo de grupos y redes de mujeres productoras que tengan en cuenta sus saberes, sabidurías y experiencias productivas de acuerdo con sus edades, culturas y condiciones. - Promover el reconocimiento económico, jurídico y político de la economía del cuidado, así como su aporte al desarrollo de la ciudad. - Promover el conocimiento y cumplimiento de la normatividad internacional y nacional sobre los derechos económicos de las mujeres por parte de

	<p>las entidades públicas, las empresas privadas, los ciudadanos y las ciudadanas que habitan el Distrito Capital.</p>
<p>Derecho a la salud plena: El Plan Sectorial de Salud del Distrito reconoce que si se pretende disminuir las desigualdades injustas y evitables, es preciso entender la salud como un bien público, un derecho humano esencial por su conexidad con la vida, obligación del Estado y responsabilidad social, que se realiza en la interdependencia del desarrollo de otros derechos humanos y en particular el derecho a la vida, a la asistencia sanitaria integral, a las condiciones para el bienestar y la participación.</p>	<p>Objetivo General: Reconocer, restituir y garantizar el ejercicio del derecho de las mujeres de todas las edades, culturas, orientaciones sexuales, condiciones étnico-raciales situaciones socioeconómicas vulnerables o de desplazamiento y capacidades motoras, visuales, auditivas, psicológicas o cognitivas diferentes, a disfrutar de una salud plena, acceder a servicios de salud que consulten sus necesidades e intereses y participar en la incorporación de un enfoque de género en los programas del Sistema de Salud del Distrito Capital.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar, poner en marcha, hacer seguimiento y evaluar los servicios y programas de atención, prevención y promoción del Sistema de Salud del Distrito Capital, para que reconozcan las necesidades específicas de financiación y de calidad de vida en salud para las mujeres relacionadas con las edades, culturas y otras condiciones y situaciones. - Diseñar, poner en marcha, hacer seguimiento y evaluación a un sistema de medición del número de horas de trabajo no remunerado de las mujeres en promoción, prevención, fomento, reparación rehabilitación y cuidados ante el nacimiento y la muerte, en sus familias y a nivel comunitario. - Promover el conocimiento de los Derechos Sexuales y los Derechos Reproductivos y fomentar las buenas prácticas para que el ejercicio y disfrute de los mismos contribuya a la autonomía de las mujeres.
<p>Derecho a la educación con equidad: La equidad de género en educación implica eliminar todo tipo de discriminación en las prácticas educativas basadas en el sexo y en los sistemas de valoración culturales establecidos mediante el desarrollo de potencialidades de mujeres y hombres en todos los espacios de su existencia y coexistencia.</p>	<p>Objetivo General: Garantizar el ejercicio de los derechos de las niñas, jóvenes y adultas, negras, afrodescendientes, indígenas, raizales, rom, según su cultura, orientación sexual y condición biopsicofísica, socioeconómica, situación de desplazamiento, reinserción y desmovilización, procedencia rural y urbana a que el sistema educativo del Distrito Capital las reconozca y valore como sujetos de conocimiento y sabiduría.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impulsar y reconocer en los planes y programas educativos distritales y en los proyectos educativos institucionales y locales contenidos, metodologías y estrategias pedagógicas que potencien a las mujeres para la producción de

	<p>conocimiento y la libre elección de sus proyectos de vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover en el marco de los derechos de las mujeres, competencias ciudadanas relacionadas con la pluralidad, identidad y valoración de las diferencias a fin de consolidar las instituciones educativas del Distrito Capital como ambientes de formación para la ciudadanía con equidad entre mujeres y hombres. - Reconocer y hacer visibles las prácticas cotidianas que inciden en el ejercicio del derecho a la educación en condiciones de equidad de género, al interior de las comunidades educativas del Distrito Capital. - Promover el acceso equitativo de las mujeres a los procesos educativos formales y no formales en todos los niveles.
<p>Derecho a una cultura libre de sexismo: La cultura, entendida como el conjunto de rasgos distintivos materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan una sociedad o grupo social, nos remite, además de la producción artística y estética a la trama y sentido de prácticas y significados mediante la cual se construyen las identidades, subjetividades y ejercicios de las diversas ciudadanías. En la cultura están los elementos que conducen a la reproducción y mantenimiento de la inequidad de género y en consecuencia, es desde este orden desde el cual se pueden producir los cambios más significativos.</p>	<p>Objetivo General: Reconocer, restituir y garantizar el derecho de las niñas, jóvenes y adultas, negras, afrodescendientes, indígenas, raizales, rom, según su cultura, orientación sexual y condición biopsicofísica, socioeconómica, situación de desplazamiento, reinserción y desmovilización, procedencia rural y urbana, a construir, agenciar y disfrutar una cultura libre de sexismo, discriminaciones y exclusiones.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avanzar en procesos de cambio cultural que produzcan el reconocimiento de las mujeres, como sujetos de derecho. - Promover la transformación de las prácticas cotidianas en los diferentes ámbitos, que generen alternativas de relación equitativa entre mujeres y hombres y contribuyan a la eliminación de estereotipos de género. - Reconocer los aportes de las mujeres a la cultura de la ciudad para promover e incentivar sus expresiones artísticas, recreativas y de aporte al patrimonio histórico.

Fuente: Elaboración Propia: basada en: Alcaldía Mayor de Bogotá. (2005). *Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital 2004-2016*. Bogotá D.C.

ANEXO 5

Matriz de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital (Decreto 166 de 2010)

Nombre de la Política	Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (Decreto 166 de 2010, Mayo 4).
Período de duración	2004-2016
Concepto:	La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital es el marco de acción social, político e institucional que, desde el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las mujeres que habitan el territorio, contribuye a modificar las condiciones evitables de desigualdad, discriminación y subordinación que, en razón al género, persisten aún en los ámbitos social, económico, cultural y político de la sociedad.
Enfoque:	La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género está orientada por el enfoque de derechos y de género. Los derechos humanos de las mujeres son universales, indivisibles e interdependientes. Éstos se hacen efectivos mediante la igualdad real entre mujeres y hombres.
Principios:	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de oportunidades. - Igualdad de trato. - Equidad de género. - Justicia de género. - Diversidad. - Autonomía. - Solidaridad. - Participación. - Sororidad.
Objetivos:	<p>Objetivo General: Reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible, las condiciones injustas y evitables de discriminación, subordinación y exclusión que enfrentan las mujeres en los ámbitos público y privado, promoviendo la igualdad real de oportunidades y la equidad de género en el Distrito Capital.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transformación de las condiciones socioeconómicas, políticas y culturales de las mujeres. - Disminución de las condiciones de pobreza y pobreza extrema que afectan a las mujeres en el Distrito Capital. - Propiciar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del

<p>Lineamientos Transversales:</p>	<p>Milenio, particularmente el referido a "Promover la Igualdad entre los sexos y la Autonomía de la Mujer."</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erradicar, progresiva y sosteniblemente, todas las formas de violencia contra las mujeres (física, sexual, psicológica y emocional) en todos los ámbitos. - Propiciar la representación paritaria de las mujeres en los espacios e instancias de decisión del Distrito Capital para la incorporación de sus agendas en la planeación del desarrollo de la ciudad. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Transformación de referentes culturales. - Mordicación y adecuación de normas y procedimientos. - Acciones afirmativas para la equidad de género. - Atención prioritaria a las mujeres en condición de pobreza y pobreza extrema. - Intercambio e integración para la equidad de género. - Coordinación intersectorial. - Uso de lenguaje incluyente y no sexista. - Adopción de los instrumentos de esta política. - Planeación con enfoque de derechos y de género. - Sensibilización, capacitación y formación. - Indicadores y presupuestos sensibles al género. - Generación de conocimiento e investigación con enfoque de derechos y de género.
<p>Ejes Estructurales:</p>	<p>Eje Estructural de Derechos de las Mujeres: Donde son priorizados dos derechos más que se le suman a los seis del PIOEG.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paz y convivencia con equidad de género. - Una vida libre de violencias. - Participación y representación con equidad. - Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad. - Salud plena. - Educación con equidad. - Cultura libre de sexismo. - Hábitat y vivienda dignas. <p>Eje Estructural de Desarrollo Institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión con equidad de género. - Alianzas para la equidad de género. - Fortalecimiento Institucional. - Fortalecimiento del Esquema de Coordinación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
<p>Estado de Implementación:</p>	<p>En Implementación.</p>

<p>Instancias de coordinación y articulación para la implementación de la política:</p>	<p>Consejo Consultivo de Mujeres: Instancia consultiva de seguimiento a la implementación de la Política y el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género, es de carácter mixto. Lo integran 25 organizaciones de mujeres, así como las Secretarías y Secretarios de los Sectores Administrativos del Distrito.</p> <p>Comités Locales de Mujer y Géneros de los Consejos Locales de Política Social: Espacios autónomos de las mujeres en el nivel local. A 2010 estaban conformados 18 Comités Operativos de Mujer y Géneros y 2 Consejos Locales de Mujeres, de los cuales 13 están reglamentados por resolución, 4 por decreto y 3 en proceso.</p> <p>Mesa Diversa de Mujeres: Espacio autónomo de las mujeres.</p> <p>Mesa de Trabajo de Mujer y Género de la Comisión Intersectorial Poblacional: Conformada por las y los referentes de género de las entidades corresponsables de implementar la política en el nivel distrital. Esta instancia hace seguimiento a la política y al Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género.</p> <p>Comité Interlocal: Es un espacio integrado por las y los referentes de género de las Alcaldías Locales, este espacio hace seguimiento a los proyectos de inversión local que las Alcaldías formulan en cumplimiento de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género.</p>
<p>Financiación:</p>	<p>La financiación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital se realizará mediante la asignación de los recursos de inversión del Distrito según la disponibilidad que se tenga de los mismos. De otra parte, se propiciará la priorización de los presupuestos participativos sensibles al género, a través del concurso activo de los grupos, organizaciones y redes de mujeres en las localidades del Distrito Capital. (Hay que tener en cuenta que desde la creación de la Secretaria Distrital de la Mujer, se cuenta con presupuesto y recursos propios como en cualquier otra secretaria del Distrito).</p>
<p>Seguimiento y evaluación:</p>	<p>La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y los instrumentos que de ella se deriven, entre los cuales está el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género, serán objeto de seguimiento permanente, a través de los sistemas de información diseñados para tal fin.</p>

Fuente: Elaboración Propia: basada en: Alcaldía Mayor de Bogotá. (2010). *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital*. Bogotá D.C.

ANEXO 6

Tabla Demandas de violencia intrafamiliar atendidas en Comisarías de Familia Enero-Diciembre 2004

COMISARÍA	Total demandas de VIF atendidas ⁽¹⁾ 2004	Porcentaje de víctimas según sexo vigencia 2004		
		Mujeres	Hombres	Sin información
CAVIF*	0	N.A.	N.A.	N.A.
ANTONIO NARIÑO	1.079	72%	28%	0,1%
BARRIOS UNIDOS	1.564	71%	28%	0,2%
BOSA	3.018	75%	25%	0,5%
LA CANDELARIA	440	75%	25%	0,0%
CHAPINERO	891	72%	28%	0,0%
CIUDAD BOLÍVAR	5.676	79%	21%	0,0%
ENGATIVÁ	5.456	75%	25%	0,0%
FONTIBÓN	2.763	74%	26%	0,0%
KENNEDY I	3.458	75%	24%	0,4%
KENNEDY II	1.523	75%	23%	1,7%
LOS MÁRTIRES	894	70%	29%	0,7%
PUENTE ARANDA	1.463	74%	26%	0,3%
RAFAEL URIBE	3.342	75%	25%	0,3%
SAN CRISTÓBAL	5.894	74%	26%	0,4%
SANTA FE	1.271	72%	28%	0,2%
SUBA	6.592	68%	32%	0,2%
SUMAPAZ	8	N.A.	N.A.	N.A.
TEUSAQUILLO	841	73%	27%	0,2%
TUNJUELITO	1.918	70%	30%	0,0%
USAQUÉN	4.040	75%	24%	0,7%
USME	2.173	77%	23%	0,1%
Total	54.304	74%	26%	0,3%

Fuente: Departamento Administrativo de Bienestar Social - DABS, Sistema de Información y Registro de Beneficiarios-as SIRBE, septiembre de 2005.

ANEXO 7

Logros y Avances Plan de Igualdad de Oportunidades. Período 2004-2008

Derechos PIOEG	Logros más significativos
<p>1. Derecho a una vida libre de violencias</p> <p>Objetivo General: Avanzar en la erradicación de las violencias de género de modo que se reconozca y garantice el derecho de las mujeres de todas las edades, culturas, etnias y condiciones, a una vida libre de violencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se adelantó el proyecto “Localidades Seguras para Mujeres y Niñas”, en las localidades de Suba, Bosa, Ciudad Bolívar. Candelaria y Santa Fe, identificando lugares públicos en los cuales se vulnera los derechos de las mujeres. - Se realizó por primera vez una campaña contra la violación, la Campaña Alerta Rojo-Violeta Vive. - Se han puesto en funcionamiento cinco nuevas Comisarías de Familia en el 2005 y 2006, evidenciando el aumento de denuncias por violencia intrafamiliar. - En el año 2005 en convenio con la Fiscalía, se puso en funcionamiento el Centro de Atención Integral a Víctimas de Violencia Intrafamiliar (CAVIF). - Puesta en marcha del Programa Justicia de Género en el año 2006.
<p>2. Derecho a la participación y a la representación de las mujeres</p> <p>Objetivo General: Garantizar la participación y la representación de los intereses, necesidades y derechos de las mujeres de todas las edades, culturas, etnias y condiciones, para el ejercicio pleno de su ciudadanía y el fortalecimiento de la democracia en el Distrito Capital.</p>	<p>2.- El alcalde Luis Eduardo Garzón, nombró veinte alcaldesas locales en la ciudad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puesta en marcha programa “Ciudadanía Activa y Gobernanza con Equidad de Géneros”, construcción de agendas locales entre organizaciones de mujeres y alcaldesas locales. - Creación Subcomité Operativo de Mujer y Géneros¹ y Consejo Consultivo de Mujeres. - Se consolidó la Mesa Diversa de Mujeres (distrital y rural) como escenario de interlocución y concertación.
<p>3. Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad</p>	<p>3.- En el año 2006 trece localidades ejecutaron recursos por un monto total de \$996.956.040 para el Programa “Bogotá con Igualdad de</p>

¹ Mecanismo para promover la interlocución con instituciones oficiales de la ciudad, entidades privadas, organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas, así como ser garantes para avanzar en el ejercicio de la restitución de los derechos de las mujeres y en el fomento de la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

<p>Objetivo General: Promover el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres, de todas las edades, etnias, culturas y condiciones, el reconocimiento de su aporte a la vida económica de la ciudad y el acceso a un trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.</p> <p>4. Derecho a la salud plena</p> <p>Objetivo General: Reconocer, restituir y garantizar el ejercicio del derecho de las mujeres de todas las edades, culturas, orientaciones sexuales, condiciones étnico-raciales situaciones socioeconómicas vulnerables o de desplazamiento y capacidades motoras, visuales, auditivas, psicológicas o cognitivas diferentes, a disfrutar de una salud plena, acceder a servicios de salud que consulten sus necesidades e intereses y participar en la incorporación de un enfoque de género en los programas del Sistema de Salud del Distrito Capital.</p> <p>5. Derecho a la educación con equidad</p> <p>Objetivo General: Garantizar el ejercicio de los derechos de las niñas, jóvenes y adultas, negras, afrodescendientes, indígenas, raizales, rom, según su cultura, orientación sexual y condición biopsicofísica, socioeconómica, situación de desplazamiento, reinserción y desmovilización, procedencia rural y urbana a que el sistema educativo del Distrito Capital las reconozca y valore como sujetos de conocimiento y sabiduría.</p> <p>6. Derecho a una cultura libre de sexismo</p> <p>Objetivo General: Reconocer, restituir y garantizar el derecho de las niñas, jóvenes y adultas, negras, afrodescendientes, indígenas, raizales, rom, según su cultura, orientación sexual y condición biopsicofísica, socioeconómica, situación de desplazamiento, reinserción y desmovilización, procedencia rural y urbana, a construir, agenciar y disfrutar una cultura libre de sexismo, discriminaciones y exclusiones.</p>	<p>Oportunidades”.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de Red de Mujeres Productoras der Alimentos y en áreas de confección, bisutería y tejidos. - Programa “Formación y autoempleo en agricultura urbana, mesa y bar para la generación de oportunidades de ingreso” en la CIO matriz en la Candelaria. <p>4.- Creación Programa “Salud para las mujeres, vida para la ciudad”, estrategia integral para la prevención de enfermedades cervicouterinas y de senos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aumento en la atención prenatal del 98% para el 2005. - Proyecto “Escuelas del cuerpo: desde el movimiento hacia la identidad” que integra dimensiones preventiva en materia de sexualidad con enfoque de mujer y géneros. <p>5.- Jornadas de responsabilidad con la vida, con la participación de aproximadamente 10.000 jóvenes escolarizados de diez localidades, en las cuales se trabajó la resignificación de la paternidad y la responsabilidad sexual.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entre el 2006 y 2007 aumentó en un 10% la matrícula escolar de las niñas en el sector oficial del Distrito Capital. <p>6.- Proceso de fortalecimiento a los Consejos Locales de Cultura para visibilizar el aporte de las mujeres a la cultura en la ciudad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización de material audiovisual pedagógico y de difusión del PIOEG al alcance de la ciudadanía.
---	---

Fuente: Elaboración Propia, basada en: Seminario Internacional de Políticas de Igualdad a Nivel Local. (2007). Secretaria de Planeación. Bogotá.

ANEXO 8

Tabla Violencia contra las mujeres: Los barrios más afectados.

Localidad	Barrios en donde se atienden más casos
<i>Engativá</i>	Engativá, Ferias, Boyacá Real, Minuto de Dios, Garcés Navas
<i>Bosa</i>	Naranjos, Laureles, Recreo, Margaritas, José A. Galán
<i>Kennedy</i>	No disponible
<i>Suba</i>	Aures, Tibabuyes, Rincón, Pinar, Prado Veraniego
<i>Ciudad Bolívar</i>	San Francisco, Arborizadora Alta, El Tesoro, Villas del Diamante
<i>Fontibón</i>	Atahualpa, Versalles, Tapete, Terminal de Transportes, Aeropuerto
<i>Tunjuelito</i>	El Cármen, Fatima, San Carlos, Isla del Sol, Venecia
<i>Mártires</i>	Eduardo Santos, Santa Isabel El Listón, La Favorita, Ricaurte, Santa fe, Samper Mendoza
<i>Rafael Uribe Uribe</i>	Diana Turbay, Resurrección
<i>Usme- Sumapaz</i>	Alfonso López, Yomasá, Santa Librada, Olivares
<i>Chapinero</i>	No disponible
<i>Santa Fe –Candelaria</i>	No disponible
<i>Usaquén</i>	UPZ Verbenal
<i>Antonio Nariño</i>	Santander, Restrepo, Policarpo, Ciudad Jardín
<i>Puente Aranda</i>	Alquería, Primavera, Galán, Tejar, Jazmín
<i>San Cristóbal</i>	Santa Rita, La Victoria, La Belleza, Córdoba, Quindío, San Blas, Santa Inés
<i>Barrios Unidos/ Teusaquillo</i>	No disponible

Fuente: Comités Locales de Atención a Víctimas.

ANEXO 9

Logros y avances del PIOEG. Período 2008-2012

Derechos PIOEG	Acciones y Logros	Actividades Realizadas
<p>1.Derechos a una vida libre de Violencias:</p>	<p>Formación conceptual, metodológica y técnica para fortalecer la capacidad de acción de quienes aplican las políticas de prevención, atención, sanción y eliminación de las violencias de género contra las mujeres en el distrito capital.</p> <p>Promoción y realización de eventos conmemorativos del día internacional de la no violencia contra las mujeres (25 de noviembre)</p> <p>Divulgación de la oferta institucional existente en el distrito para atender a las víctimas y sobrevivientes de las violencias sexuales, en el marco de la campaña “alerta rojo-violeta vive. Compromiso social contra la violación”.</p> <p>Diseño, desarrollo y difusión de investigaciones y estudios locales que den cuenta de la ocurrencia de los delitos de explotación sexual, tráfico de mujeres, turismo sexual.</p> <p>Diseño y puesta en marcha de un proyecto piloto para la construcción de Bogotá como un territorio urbano-rural seguro para las niñas, las jóvenes, los adultos y las adultas mayores.</p>	<p>Capacitación en enfoque de género de servidores-as que aplican políticas de prevención y atención.</p> <p>Elaboración de un documento para la incorporación de la perspectiva de género en el diagnóstico y plan de seguridad de las localidades</p> <p>Realización de la Semana del Buen Trato en Bogotá - Seminario Internacional Hagamos un trato por el buen trato.</p> <p>Incremento del 25% de las personas participantes en los eventos realizados, con respecto al ciclo de ejecución anterior.</p> <p>Divulgación de las rutas de atención a la población situada en las zonas de mayor concentración de situaciones de riesgo y/o vulnerabilidad.</p> <p>Difusión de la cartilla pedagógica "Construcción de indicadores de violencia de género”.</p> <p>Realización de un estudio distrital de explotación sexual y trata de mujeres.</p>
<p>2.Participación y Representación de las Mujeres:</p>	<p>Establecimiento de mecanismos que promuevan, garanticen y controlen la debida aplicación en el Distrito Capital de la Ley 581 de 2000 por la cual se establece la “Adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos de poder público y promueven la participación en las instancias de decisión de la</p>	<p>Socialización de la Ley 581 de 2000.</p> <p>Realización de 3 Mesas Diversas de Mujeres. Con participación de 300 mujeres por mesa.</p> <p>10 procesos electorarios para constituir el Consejo Consultivo de Mujeres de</p>

	<p>sociedad civil”.</p> <p>Diseño de estrategias, mecanismos y espacios de coordinación que fortalezcan la interlocución efectiva entre entidades de la Administración Distrital y las organizaciones de mujeres.</p> <p>Formación en planeación participativa con enfoque de género para aumentar la capacidad de acción de las organizaciones de mujeres en la formulación, ejecución y seguimiento de presupuestos sensibles al género.</p>	<p>Bogotá D.C</p> <p>Dinamización de los Comités Locales de Mujer y Géneros.</p> <p>Establecimiento de Comités Locales de Mujer y Género., con resolución 18 de ellos.</p> <p>Capacitación a 45 personas del Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá D.C.</p> <p>Avance en la incidencia en los procesos de planeación del desarrollo local y distrital para la inclusión equitativa de las mujeres, evidenciado en 19 planes de desarrollo local.</p>
<p>3.Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad:</p>	<p>Diseño y puesta en marcha de la Red de Apoyo Educativo con énfasis en generación de ingresos, como estrategia para canalizar la experiencia de entidades y ONG en procesos de formación productiva con perspectiva de género.</p> <p>Realización de eventos que permitan a las mujeres la visibilización y comercialización de su producción.</p> <p>Desarrollo de investigaciones y estudios distritales y locales que permitan determinar el aporte de la economía del cuidado al desarrollo económico y social de la ciudad, así como su incorporación al cálculo del Producto Interno Bruto Distrital.</p> <p>Realización de campañas contra la discriminación de las mujeres de todas las edades, culturas y condiciones en el sector formal e informal de la economía.</p>	<p>Incorporación en los programas de formación para el trabajo del Distrito Capital, la perspectiva de género</p> <p>Elaboración de Portafolio de Productos de las Redes de Mujeres Productoras y Productivas.</p> <p>Participación de las mujeres de las localidades en la rueda de negocios "expo-mujer", convocada por la administración local.</p> <p>Vinculación de mujeres productoras a la feria de las Colonias a través de convocatoria y realización del proceso de selección en la Casa Matriz.</p> <p>Análisis del aporte del trabajo no remunerado al Producto Interno Bruto Distrital.</p> <p>Participación en la Mesa del Proyecto Pares, emblema del Proyecto "Iniciativa Regional para la Igualdad de las Mujeres en el Ámbito Laboral".</p>
<p>4. Salud Plena</p>	<p>Diseño, desarrollo y difusión de investigaciones y estudios que den cuenta de exposiciones sociales que afectan la salud de las mujeres y que están relacionadas</p>	<p>Realización de un estudio que proporciona herramientas analíticas e información cualitativa para el análisis de las condiciones de la salud de</p>

	<p>con la financiación de la salud, el trabajo en el hogar, la vivencia del cuerpo desde estereotipos de belleza y feminidad y las condiciones mentales y físicas derivadas de los roles tradicionales de género.</p> <p>Adecuación de la línea telefónica 125 (sic) para incorporar un enfoque de género en las asesorías médicas de urgencias que permita a las mujeres el acceso oportuno a los medios disponibles para atender sus necesidades específicas de salud.</p> <p>Revisión y adecuación de los servicios de salud del Distrito Capital, priorizando a la población joven y a sus familias para que se provea orientación y asesoría sobre salud sexual y reproductiva, reconociendo sus derechos y responsabilidades.</p>	<p>las mujeres por ciclo vital con perspectiva de género, mediante la cual se establece un primer estado del arte sobre la información del Sector salud en este tema y se dan recomendaciones de política.</p> <p>Realización de protocolo para la incorporación del enfoque de género en la línea de atención 106</p> <p>Cuatro documentos de revisión y ajuste de los lineamientos del Planes de Intervenciones Colectivas para incluir la perspectiva de género en las intervenciones.</p> <p>Realización de un análisis con enfoque de género sobre el embarazo en adolescentes que contribuye al desarrollo de políticas públicas en Bogotá D.C.</p>
<p>5. Educación con equidad.</p>	<p>Diseño de metodologías contenidos y estrategias no sexistas en los planes educativos locales y en los proyectos educativos institucionales.</p> <p>Diseño, desarrollo y difusión de estudios piloto por localidad, sobre el tratamiento en los currículos formal o explícito, oculto o implícito y evadido a temáticas como la erótica, el deseo, la sexualidad, los cuerpos y las identidades infantiles y juveniles.</p> <p>Formación conceptual, metodológica y técnica para docentes y directivas sobre equidad de género.</p> <p>Diseño, desarrollo y difusión de investigaciones y estudios locales sobre las prácticas cotidianas en los establecimientos educativos respecto a las jóvenes gestantes y lactantes.</p> <p>Realización de campañas para la prevención, protección y denuncia</p>	<p>Implementación en los Colegios distritales implementan líneas de acción para incorporar la equidad de género y el respeto a los derechos de las mujeres en los PEI, a través de la nueva propuesta de organización escolar de la Secretaría de Educación del Distrito.</p> <p>Realización de un encuentro distrital de carácter conceptual, con sistematización para la promoción de la educación no sexista.</p> <p>Promoción, sistematización y difusión, en un colegio por localidad, de las experiencias innovadoras, resultantes de los procesos de investigación abordados por el sector educativo.</p> <p>Realización de Talleres sobre sexualidad identidades juveniles y género.</p>

<p>6. Cultura libre de sexismo</p>	<p>de los hechos de violencias de género contra las mujeres en los espacios escolares.</p> <p>6 Diseño de metodologías contenidos y estrategias no sexistas en los planes educativos locales y en los proyectos educativos institucionales.</p> <p>Articulación interinstitucional para el desarrollo de campañas de divulgación sobre los derechos de las mujeres dirigidos a toda la población de la ciudad, en los diferentes niveles educativos, estratos sociales y en todos los espacios de la vida cotidiana.</p> <p>Reconocimiento y difusión de acciones dirigidas a promover una cultura de equidad entre mujeres y hombres en el distrito capital.</p> <p>Desarrollo de programas de formación a la comunidad que favorezcan proceso culturales de resignificación de las vivencias de la maternidad y paternidad.</p> <p>Diseño y realización de programas, proyectos y concursos artísticos que promuevan una visión no sexista.</p>	<p>Diseño e implementación del programa mujer derechos y equidad.</p> <p>Dos páginas Web en funcionamiento.</p> <p>Construcción y difusión de dos documentos con sentidos de las campañas del 8 de marzo y del 25 de noviembre.</p> <p>Análisis de la realidad cultural que viven las mujeres afro, indígenas, rom y raizales que habitan la ciudad de Bogotá respecto de la situación de sus derechos.</p> <p>Análisis sobre nuevas masculinidades y su relación con el efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres.</p> <p>Cuatro procesos graffiti mujer.</p> <p>Institucionalización de un festival internacional de cortometrajes dirigidos por mujeres: "Luces, cámara mujeres en acción".</p> <p>Acompañamiento técnico a una Asociación de Mujeres de medios audiovisuales.</p>
---	--	---

Fuente: Elaboración Propia basada en: Secretaria Distrital de Planeación & Subsecretaria de Mujer, Géneros y diversidad Sexual. (2009). Informe de Avance. Bogotá D.C.

ANEXO 10

Población Objetivo para las Casas de Igualdad de Oportunidades

Población Objetivo para las CIO en el proyecto de inversión denominado “Bogotá: Una Casa de Igualdad de Oportunidades”, implementado por el Instituto de la Participación y Acción Comunal, 2008-2012:

- Ciudadanas sin experiencia previa en dinámicas organizativas, pero interesadas en procesos relacionados con la garantía de derechos de las mujeres, o que requieran información u orientación en caso de que se hayan vulnerado sus mencionados derechos.
- Mujeres líderes y representantes pertenecientes a las redes, organizaciones, grupos o movimientos de mujeres según la diversidad étnica, racial, opción religiosa, de orientación sexual, posición ideológica, edad, o formas organizativas que tengan presencia en las localidades.
- Servidoras y servidores públicos locales, distritales o nacionales que tengan responsabilidad en el desarrollo de programas, proyectos o el interés en trabajar en iniciativas para promover la equidad de género, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la defensa de los derechos de las mujeres.

Fuente: Elaboración Propia: basada en: Secretaria Distrital de la Mujer. (2013). *Estrategia de Territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género mediante las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres*. Bogotá D.C.

ANEXO 11

Distribución de las Intervenciones Socio-Jurídicas por Localidad en las CIO.

LOCALIDAD	No. De Intervenciones Socio Jurídicas
Usaquén	40
Chapinero	0
Santa Fe	39
San Cristóbal	36
Usme	143
Tunjuelito	61
Bosa	112
Kennedy	82
Fontibón	32
Engativá	45
Suba	79
Barrios Unidos	15
Teusaquillo	19
Mártires	15
Antonio Nariño	5
Puente Aranda	39
Candelaria	38
Rafael Uribe	102
Ciudad Bolívar	95
Sumapaz	4
TOTAL	1001

Fuente: SDMujer. (2013). Dirección de Territorialización de Derechos y Participación. Informes PMR y Plan de acción del proyecto de inversión, consolidado con los reportes mensuales de las Casas de Igualdad de Oportunidades.

ANEXO 12

Distribucion de las Orientaciones Psico-sociales por Localidad en las CIO.

LOCALIDAD	ORIENTACIONES PSICO-SOCIALES
Usaquén	17
Chapinero	0
Santa Fe	5
San Cristóbal	11
Usme	21
Tunjuelito	8
Bosa	34
Kennedy	0
Fontibón	13
Engativá	20
Suba	0
Barrios Unidos	11
Teusaquillo	7
Mártires	8
Antonio Nariño	0
Puente Aranda	20
Candelaria	8
Rafael Uribe	21
Ciudad Bolívar	19
Sumapaz	14
TOTAL	237

Fuente: SDMujer. (2013). Dirección de Territorialización de Derechos y Participación. Informes PMR y Plan de acción del proyecto de inversión, consolidado con los reportes mensuales de las Casas de Igualdad de Oportunidades.

ANEXO 13.

Transcripción entrevistas a funcionarias clave en el proceso de implementación de la PPMYEG

Entrevista a funcionarias de la Secretaría Distrital de la Mujer del Distrito Capital.

Fecha: 08 de octubre de 2013

Entidad: Secretaría Distrital de la Mujer

Nombre: Carlota Alméciga Romero

Cargo: Directora de Gestión del Conocimiento

Preguntas:

Conceptualización:

Entrevistadora: ¿Cómo entiende usted la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital?

Entrevistada: Es un proceso de construcción colectiva que ha consultado los intereses, demandas y necesidades de las mujeres del Distrito Capital y que intenta en un proceso de priorización dar cuenta de esas demandas a través de acciones afirmativas, que se estructuran alrededor de uno de los instrumentos claves de la política que es su Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género. Esta política cuenta además con el concurso de las mujeres organizadas y no organizadas de las localidades del distrito, implica un abordaje diferencial en razón del territorio pero también de todas esas diversidades que constituyen a las mujeres, es así como el objetivo general que se plantea el PIO reconoce esas distintas expresiones de diversidad en las mujeres y procura atender también esas demandas desde esa mirada que implica en algunos casos tener o contar con más de una de esas expresiones de diversidad y requerir de parte del Estado desde la garantía de derechos suplir unas demandas con ese enfoque que sería el enfoque diferencial.

Entrevistadora: ¿Qué entiende por Género y equidad de Género?

Entrevistada: El concepto de género es una categoría analítica y una categoría política que orienta el quehacer, en este caso institucional pero también de las organizaciones sociales de mujeres, del movimiento social, alrededor de unificar la necesidad de un abordaje diferente de los requerimientos, demandas y necesidades que pueden tener las mujeres en relación con los varones. Entonces es una mirada de analizar pero también de generar acciones tendientes a superar enfoques neutros de justicia, y de bienestar. Y equidad de género viene a ser ya un concepto que en el quehacer institucional tiene una aplicación práctica respeto de buscar equiparar las condiciones identificando que los varones y las mujeres se encuentran en una situación de diferencia y desigualdad y lo que se busca es

generar mecanismos para la equiparación que posibilite la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Origen:

Entrevistadora: ¿A partir de cuándo se puso en marcha la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género?

Entrevistada: Yo creería que la política pública por sus hitos, se puso en marcha desde el 2004 con la puesta en marcha de la oficina asesora y nombramiento de la asesora en materia de género, la primera asesora que tuvo este tema, que tuvo la administración distrital en este tema fue en el periodo de gobierno de Luis Eduardo Garzón y fue Juanita Barreto, a partir del proceso que ella lidera se empieza la configuración de un equipo de trabajo y este equipo de trabajo empieza a poner en marcha la primera expresión de la política a través del instrumento que tiene la política que es su PIO.

Entrevistadora: ¿Usted intervino en su formulación? O ¿quién?

Entrevistada: Yo no estuve en la formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades, este fue un proceso masivo, que involucró la concertación primero, la identificación de demandas, la definición de las acciones que contenía este plan con expresiones sociales del movimiento en la ciudad, supuso también una organización de algunos mecanismos como la Mesa Diversa que yo diría que es un mecanismo que podría considerarse como una buena práctica, en tanto ha posibilitado que esas expresiones y diversidad de las mujeres tengan un lugar en la que interlocutan con la institucionalidad y donde se hace un ejercicio ya propositivo esto ya en cuanto al proceso de formulación que luego deviene en un proceso posterior que es el Consejo Consultivo de Mujeres, entonces uno de los elementos más importantes de esta política pública, es que no ha sido un ejercicio de formulación en escritorio y una puesta en marcha meramente instrumental e institucional, sino que hay un sustrato político y de dinámicas sociales detrás de la misma política, que incluso a quienes hemos estado avanzando en su implementación nos ha implicado reorientar, replantear, evaluar para poder efectivamente atender a estas contingencias o cuestiones que nos plantea la base social que sostienen la política.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los beneficiarios de Política Pública de Mujeres y Equidad de Género?

Entrevistada: Yo no me atrevería desde un enfoque de derechos de las mujeres atendiendo que esta política pública va más allá de lo que generalmente hace las políticas o programas de orden institucional a hablar de beneficiarias, yo me atrevería a plantear que es una política pública dirigida a las mujeres de la ciudad que somos más del 52% de los habitantes del territorio, que es una política pública que tiene unos nichos y anclajes de trabajo concretos en donde llega de manera más directa a las ciudadanas, por ejemplo con sus procesos de territorialización

con sus Casas de Igualdad de Oportunidades o por ejemplo también en esos procesos de territorialización en las CIO que suponen la atención de mujeres víctimas de violencia de las distintas expresiones. Por tanto, se hace necesario recoger un concepto que separe mucho menos desde la asistencia que ofrece el estado y más desde el reconocimiento a esas personas que son ciudadanas.

Institucionalización

Cuando hablamos de institucionalización, debemos pensar en varios elementos, uno, la configuración de una instancia rectora de la política pública y dos los instrumentos que orientan el quehacer de esa política pública; si pensamos en la instancia rectora tenemos que decir que la génesis está asociada a los procesos que desarrolla por parte de la asesora de la política pública en ese momento, luego la configuración de una instancia rectora dentro de la estructura organizativa del Distrito que es la creación de la Subsecretaria de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, en la Secretaria Distrital de Planeación, teniendo en cuenta que esta, tiene a su haber toda la orientación y el seguimiento a las políticas públicas por competencia pero no la ejecución, entonces, se encuentra la necesidad de no perder todo este capital acumulado en los territorios, es así como se crea la Gerencia de Mujer y Géneros en el IDPAC. Entonces la instancia rectora es planeación que coordina y orienta la política pública y la expresión territorial y ejecución de la política se da en la gerencia de mujer y género, luego viene otro componente adicional por la demanda que hace la ciudadanía frente a la problemática de la violencia contra las mujeres y el poder ofrecer una asesoría jurídica especializada de acompañamiento, de ahí viene un proyecto concreto en la dirección de derechos humanos en la Secretaria de Gobierno, para que hoy en día luego de identificar las lecciones aprendidas, se logre por parte de las ciudadanas porque surge como una demanda de las ciudadanas, la creación de esta que es hoy la máxima instancia que es la Secretaria Distrital de la Mujer y el sector mujeres que podría tener otras expresiones territoriales, descentralizadas a futuro.

Dificultades y Obstáculos

Entrevistadora: ¿Qué dificultades y obstáculos se han evidenciado en el Proceso de Implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género?

Entrevistada: Desde mi punto de vista, yo diría que muchos de esos obstáculos están relacionados por ejemplo, con el tema de efectivamente poder evaluar, medir los avances de la política pública, porque digamos que yo identifico dos entradas importantes a la implementación y es la transformación de esas condiciones que favorecen la desigualdad entre varones y mujeres, pero también la necesidad de articular con los procesos de demanda y de necesidades que tienen las mujeres, en ese sentido, es un reto poder efectivamente dar cuenta de los impactos que ha generado la PPMYEG en la vida de las ciudadanas, yo no lo rotularía como un obstáculo, para mi es más un reto, y además de cara a ese reto

que nos plantea la política pública es que estamos avanzando en la creación del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género del Distrito Capital, que nos va a permitir, por un lado dar cuenta de cómo avanza la ciudad en indicadores de bienestar y calidad de vida para las mujeres, pero al mismo tiempo nos va a posibilitar dar cuenta de cómo avanzamos, es decir el seguimiento y evaluación de los principales instrumentos que tiene la política, como su PIO y sus planes de transversalización de equidad de género en los sectores de la administración, ese es para mí es un reto en que estamos trabajando.

Entrevistadora: ¿Qué ha hecho la Secretaria Distrital de la Mujer para superar los obstáculos encontrados?

Entrevistada: La secretaria por ejemplo, se plantea la necesidad de orientar sus esfuerzos de una manera mucho más contundente, por ejemplo en la eliminación de las barreras del acceso a la justicia, entonces allí hay unas líneas de trabajo muy interesantes, recoge un poco todos esos esfuerzos que estaban en gobierno, recoge el programa de justicia de género, lo concentra y busca un relacionamiento estrecho con las CIO que eso no se había hecho, tenemos por ejemplo un abogada en cada una de las CIO, pero esa abogada no está sola en el ejercicio de asesorar a la mujer, sino que además hay un acompañamiento psicológico, entonces hay una intervenciones socio-jurídicas especializadas que responden a esa demanda frente a la eliminación de las violencia contra las mujeres.

Hay que recordar de todas maneras que el tema de las políticas públicas para mujeres o el establecimiento de mecanismos rectores de esas políticas, pues realmente no es que sean una prioridad en la agenda de los gobernante siempre, ni en los presupuesto que se destinen, por ejemplo si tu miras lo que ha sido la consolidación de la Consejería para la equidad de la mujer en la nación y te fijas en el presupuesto que está definido en el Plan de Desarrollo del actual gobierno nacional, se evidencia que eso no es ni el 0.05%; aquí hay voluntad política y se ha creado la secretaria, pero se necesita avanzar también en entradas muy concretas que permitan efectivamente atender todas esas problemáticas que son socialmente relevantes y eso es con recursos. Por ejemplo esa es una línea de trabajo que tiene también territorialización y es los presupuestos sensibles al género en las localidades, entonces es como avanzamos no solo para que esta secretaria responda porque no tiene capacidad para responder a todas las demandas que existen de las mujeres pero si está en la capacidad de coordinar.

Alcances y Logros

Entrevistadora: ¿Qué alcances o logros cree que se han alcanzado en estos años de implementación y puesta en marcha de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género?

Entrevistada: La SDMujer avanza en el abordaje de un problema socialmente relevante como es la quemadura con agente químico, que en América Latina no se expresa como un mecanismo que en la región sea utilizado de manera

sistemática, como hemos visto que sucede en esta ciudad, por ejemplo, entonces así la secretaria tiene unas repuestas desde esa dirección de eliminación de violencias y acceso a la justicia, tiene el reto de retomar las Casas Refugio, por ejemplo y de ofrecer a aquellas mujeres que no tienen condiciones de mantenerse y mantener a sus hijos en unas condiciones mínimas de bienestar les da la oportunidad a través de las casas refugio, y entiendo que en este momento hay una funcionando, pero la meta para antes de terminar este año son cuatro. Entonces eso es una sola dirección que es la de eliminación de violencia y acceso a la justicia, pero también está por ejemplo territorialización que es la que tiene todo el eje de las CIO y allí fundamentalmente empoderamiento de las mujeres, procesos de formación dirigidos al empoderamiento de las mujeres, el fortalecimiento del ejercicio de su ciudadanía, la formación para que logren el acceso a cargos de elección popular entonces ahí hay una apuesta muy gruesa y muy importante que plantea también la SDmujer.

Entrevistadora: ¿Desde su punto de vista, esta política ha sido efectiva? ¿Porque?

Entrevistada: Yo te puedo decir que esos son los avances, pero no te puedo hablar de sí ha sido efectiva con cifras, porque en el momento no las tengo, pero si ha sido efectiva en el sentido que es una experiencia reconocida internacionalmente, que es una política que ha recibido varios premios, el último que recibimos fue la primera mención especial como ciudad líder metropolitana, que la recibimos en Aguas Calientes hace una semana, este premio justamente lo que nos permite evidenciar que efectivamente Bogotá ha sido una ciudad pionera en la puesta en marcha de una política pública, que muchas de las políticas públicas que están actualmente en las regiones como por ejemplo, Buenaventura, Cali, Manizales, retoman esta experiencia para poder montar su línea orientadora para el abordaje de derechos de las mujeres, entonces más allá de decirte que es eficiente, efectiva o eficaz, puedo decirte que es una experiencia reconocida nacional e internacionalmente de la cual es posible identificar buenas practicas, por supuesto, también hay lecciones aprendidas como te señalaba hace rato, la de seguimiento y evaluación misma, pero un seguimiento y evaluación que vaya más allá de la gestión y las cifras, porque el planteamiento que nos estamos haciendo es otro, que lo venimos masticando desde hace ya varios años.

Estrategias y Mecanismos

Entrevistadora: Dentro de las estrategias de la política están: Transversalización, Territorialización, Corresponsabilidad y Comunicación. ¿A que hace referencia cada una de estas estrategias?

Entrevistada: La estrategia de transversalización se constituye como una apuesta por la incorporación del enfoque de derechos y de género en el quehacer institucional de la ciudad, esto supone un ejercicio de articulación con cada uno de los otros doce sectores de la administración con sus entidades centralizadas y descentralizadas y supone un abordaje a través de los dos instrumentos básicos

que tiene la política pública que son su PIO y los Planes de transversalización, entonces la transversalización propende así por la garantía de derechos de las mujeres, esos mismos que son parte del PIO, ejemplo, vida libre de violencia, derecho a la salud plena, cultura libre de sexismo, educación con equidad, habitad y vivienda dignos, participación y representación política, entre los otros ocho derechos priorizados por el PIO y por ende por la política pública, eso digamos, así veo la transversalización, para llevar a cabo esos proceso de una manera más operativa y referente de género en cada una de las entidades de la administración distrital se avanza en ejercicios de articulación con el nivel directivo para la concertación y ejecución de las acciones del PIO y también la medición de ellas.

La territorialización se armoniza con la transversalización porque así obviamente se expresa coherencia, su principal instrumento de coherencia es el PIO, la territorialización tiene una entrada concreta que son las CIO, pero no es la única, como te contaba están también los ejercicios que se desarrollan en cada una de las alcaldías locales en la definición de presupuestos que atienden a las demandas de las mujeres, supone también una relación estrecha con el territorio y sus dinámicas, hacer una lectura no homogénea ni homogenizante de la política, sino que la política adquiere unos matices y expresiones de acuerdo con esas realidades en los territorios; en el tema de corresponsabilidad, supone un ejercicio de articulación con actores estratégicos que propendan por la viabilidad de la política pública, pero por sobre todo por su sostenibilidad, supone asumir claramente que es deber del gobierno la garantía de derechos de las mujeres pero que en ese ejercicio también se requiere de otros agentes y actores claves que posibiliten la permanencia y sostenibilidad de la política, en este marco de corresponsabilidad, hay ejercicios más puntuales por ejemplo, el Plan de Alianzas Estratégicas que es un plan con actores de la sociedad civil, con actores institucionales y de cooperación internacional, que a través de unas entradas concretas frente a participación, violencia, generación de ingresos, entre otras líneas de trabajo, posibilita a la política justamente descentrarse del quehacer en una sola institucionalidad sino que esta institucionalidad coordina, pero son múltiples actores intentando hacer sinergia para viabilizar la política pública.

Y por último la estrategia de comunicaciones que concentra el nicho relacionado con la comunicación y cultura libre de sexismo donde se busca avanzar en esos patrones tradicionales de género que es tan difícil de mirar, la necesidad de poner en lo público esta condición de desigualdad histórica de las mujeres, entonces esta estrategia busca adentrarse en la construcción de mensajes que sean incluyentes que propendan por el ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres, que suponen un reconocimiento como iguales, que suponen el uso del lenguaje incluyente, entre otras estrategias.

Entrevistadora: ¿Qué mecanismo de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, considera que ha sido el de mayor alcance?

Entrevistada: Me atrevería mencionar el Consejo Consultivo de Mujeres ya que

es un mecanismo que no ha tenido precedentes en el país, donde las mujeres se organizan alrededor de los derechos que establece el PIO y hacen demandas y seguimiento a la política pública, y hacen ejercicios de control social, entonces es una experiencia concreta que está reglamentada, que cuenta con un acto administrativo que la sustenta, pero más allá de la reglamentación, como proceso posibilita la creación misma de la Secretaria porque hay varios espacios en donde las mujeres demandan al Alcalde Mayor la creación de la secretaria, y se sientan y negocian y exigen lo que quieren, por supuesto tampoco el Consejo Consultivo representa todo, porque hay facciones del movimiento social de mujeres, que toman distancia de los procesos institucionales, es decir de la PPMYEG y que son críticas al proceso, porque por su misma configuración y por el anclaje que tienen desde enfoques mucho más radicales, plantean la diferencia y la distancia y eso está muy bien, pero lo que no se puede desconocer es que es un ejercicio que a diferencia de muchos otros siempre ha estado en comunicación con las mujeres.

Entrevistadora: ¿Considera que con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital se han modificado las condiciones de discriminación, subordinación y exclusión que enfrentan las mujeres en la actualidad?

Entrevistada: Te puedo decir, por ejemplo, con cifras que entre abril y septiembre de este año han sido atendidas por esta secretaria, más de 8700 mujeres en proceso de acompañamiento socio-jurídico especializado y en procesos de empoderamiento, que remiten a procesos de formación con las mujeres en el conocimiento de sus derechos, en pautas frente al relacionamiento con la institucionalidad por ejemplo para la exigibilidad y el control social, supone también la motivación para la participación política de las mujeres, entre otras iniciativas que se dinamizan a través de los procesos que se realizan fundamentalmente en las CIO con la entrada de Justicia de Género, las abogadas y las psicólogas por un lado y los procesos de empoderamiento a través de los equipos casas de igualdad.

Sugerencias y/o recomendaciones:

Entrevistadora: De acuerdo a su participación en esta Política Pública, que sugerencias o recomendaciones haría para lograr avances más concretos en cuanto a equidad de género en la ciudad.

Entrevistada: Me planteo es más como retos, y reitero el reto hacia la medición de la política pública de una manera muy sistemática, también como reto llegar de una manera más expansiva a los territorios, tal vez con unidades de planeación zonal, con equipos mucho más dinámicos que se muevan en el territorio, no quiere decir que no lo hagan, pero la capacidad de respuesta dentro de la casa también es limitada, entonces ahí si me imagino un reto en términos de poder llegar de una manera más directa y contundente a las localidades, porque parte de los ejercicios que esta dirección desarrolla es precisamente eso poder analizar y ofrecer los

diagnósticos frente a como estamos en materia de pobreza, en el tema de impacto de las violencias, como está la situación de salud y educación para las mujeres en las localidades, el tema de propiedad de la vivienda, entonces ahí tenemos unos retos muy interesantes de ciudad de llegar más concreta y directamente a las mujeres en las localidades.

Fecha: 18 de octubre de 2013

Entidad: Secretaria Distrital de la Mujer

Nombre: Sandra Patricia Mojica

Cargo: Directora (e), Subsecretaria de Fortalezas y Capacidades SDMujer. Ex Gerenta de Mujer y Género del IDPAC.

Preguntas:

Conceptualización:

Entrevistadora: ¿Cómo entiende usted la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital?

Entrevistada: La política ha sido un proceso de incidencia política del movimiento social de mujeres, ha sido un proceso del ejercicio de representación política de las mujeres y un proceso de construcción colectiva de lo público, son como varios elementos que confluyen allí, podría sonar que te estoy diciendo desde la lógica del movimiento de mujeres y no desde la lógica institucional. Hubo un proceso de incidencia política desde el movimiento social de mujeres que compromete a un candidato a la alcaldía, para que en Bogotá hubiese una política de mujeres y género y en ese momento se hablaba de una instancia rectora de esa política pública, se da un antecedente que es la expedición de ley 823 que es la ley de igualdad de oportunidades y el acuerdo 091 que obliga la formulación del plan de igualdad de oportunidades en el distrito, esas herramientas normativas y legislativas comprometió al candidato que ganó, Luis Eduardo Garzón, entonces la política nace de un proceso de incidencia e interlocución política entre las mujeres y la administración, y ese tal vez es el primer hito de quiebre entre lo que es la PPMYEG y las acciones que previamente había desarrollado la administración con las mujeres, porque no se trata de desconocer que la administración ya se había hecho preguntas sobre el trabajo de los derechos de las mujeres ya habían programas o proyectos específicos que tenían que ver con mujeres.

Pero el punto de quiebre es desde donde, desde que enfoque, de eso que había en la administración y esta política parte de reconocer que las mujeres son sujetas políticas y son sujetas de derechos, por lo tanto no reconoce a las mujeres ni como usuarias ni beneficiarias que es la lógica que usualmente se maneja en la administración de Bogotá, es como el punto de cambio que hay en el orden institucional, a partir de la misma forma que nace la política pública, luego el equipo técnico que empieza desde la administración a hacer el proceso de formulación, de llevar a la realidad institucional ese compromiso político que hubo

en ese momento, adopta una metodología distinta, porque fácilmente hubiera sido vincular un par de expertas y se hubiera formulado un documento técnico en un par de meses, se hubiera tenido muy rápido un PIO, pero se optó por la construcción colectiva de la política pública de mujer y géneros, que es la base metodológica para la construcción y formulación de la política pública, entonces partamos de reconocer lo que las mujeres han hecho en la ciudad, partamos de reconocer las propuestas políticas que tenían las mujeres de la ciudad, e interlocutemos con ellas, entonces el primer ejercicio es identificar que mujeres hay en los territorios, cuáles han sido sus apuestas y demandas, y a partir de allí formular la política y el PIO, en ese proceso participaron más de mil mujeres, se hicieron muchos encuentros en las localidades, en los territorios, en ese proceso nació un espacio muy importante que fue la Mesa Diversa de mujeres que es un espacio abierto, y ese espacio se discutían los avances del proceso de formulación de la política pública, entonces se hacían encuentros en las localidades pero luego se convocaba la mesa diversa que era del orden distrital, venían las mujeres de los territorios y se socializaba con ellas la estructura que se le estaba dando a la política pública, en el 2004, se estaba hablando alrededor de cuatro ejes temáticos, estos cuatro ejes temáticos se consolidan en el PIO alrededor de 6 derechos priorizados y luego con la expedición el decreto de la política esos seis derechos se volvieron ocho, esa ha sido la evolución, pero esa evolución no ha sido caprichosa ha surgido de esa interlocución con el movimiento y de siempre pensar que esa formulación, implementación y sostenimiento no son procesos estáticos, sino que es por la construcción colectiva, porque en la medida que vamos reconociendo más interlocutoras, vamos reconociendo y valorando la diversidad y diferencia de las mujeres, que sus necesidades son distintas, y vamos a profundizar en el conocimiento de la realidad de las mujeres en la ciudad, tenemos la necesidad de ir evolucionando la política pública.

Eso también significa que la construcción de lo público, no es solo responsabilidad del Estado, también es de la sociedad civil, de la ciudadanía, entonces ha sido el mismo proceso de construcción e implementación de la política pública ha sido un ejercicio de corresponsabilidad, donde el movimiento de mujeres ha sido virtuoso. Ahora justamente estamos tratando de consolidar el ejercicio de corresponsabilidad de la política pública, pero ha sido un proceso en evolución, arrancamos en un punto donde hacemos un giro, en el énfasis, en el enfoque con el que trabajamos y se empiezan a crear mecanismos institucionales para la implementación y seguimiento de la política pública, pero además también se crean unos espacios de participación y representación de las mujeres, todo esto en paralelo, se crearon los comités locales de mujer y género, la mesa diversa de mujeres, el consejo consultivo de mujeres, ha teniendo una evolución en la lógica de proceso. Ha si ha sido la lógica de formulación de esta política pública.

Entrevistadora: ¿Qué entiende por Género y equidad de Género?

Entrevistada: Ahí hay una cuestión que siempre nos pasa con los funcionarios y funcionarias del distrito, porque siempre se generan confusiones entre una cosa y otra, que es género, identidad de género, que es sexo, que son distintas, no son

cosas iguales, que la orientación sexual no es género, a veces es confusión intencional, porque resulta funcional para un interés específico que se tenga. Además el género es sobre todo una categoría de análisis que te permite analizar justamente las relaciones inequitativas de poder que hay entre mujeres y hombres, otra cosa es la construcción de la identidad de género ahí hay distintos universos, sexo es la categoría básica de origen biológico; la identidad de género en palabras coloquiales es la forma de ser y estar en el mundo de un ser humano y tiene que ver en como construye su identidad y cuáles son los roles que tradicionalmente se asignan por su condición biológica de sexo, pero la identidad de género es una construcción social y cultural, por ende una construcción histórica, y como es una construcción social no está vacía de poder y ahí viene el relacionamiento porque social y culturalmente se determina por un rol, te dicen como debe ser, como debes actuar, como debes pensar, que puedes hacer, que no puedes hacer, eso no es vacío de contenido político, no es vacío de las relaciones de poder, de las relaciones económicas, todo eso está construyendo la misma forma de la construcción del modelo de desarrollo, es la base sobre la cual se sustenta toda una estructura económica, social y cultural.

Se empieza a ver las brechas de inequidad que existen entre mujeres y hombres, en el pasado esas brechas eran en lo formal y en lo real, en este momento, con el marco legal, jurídico, en el discurso que encontramos en todo escenario, uno podría decir que en Colombia hay igualdad entre mujeres y hombres, hay un marco normativo que te dice que todos somos iguales, es una igualdad formal pero no es una igualdad real, todos los indicadores nos están señalando al hacer la diferenciación que la brecha de inequidad entre mujeres y hombres es muy grande, en algunos aspectos es más grande que en otros pero en todas las dimensiones hay inequidad, entonces lo que se quiere hacer por ejemplo, con una política pública como la que se está haciendo en Bogotá, es cerrar las brechas, que es la otra diferencia porque también hay confusión porque lo que se piensa desde el desconociendo es que estas políticas públicas lo que quieren es equiparar a mujeres y hombres como si fuéramos iguales, entonces ahora todos somos iguales y no queremos no nos interesa ser iguales, somos muy distintas. Parte de ese trabajo de la política pública ha sido reconocer la diversidad y valorar la diferencia, somos muy distintas, con distintas necesidades, si no somos iguales entre nosotras mucho menos con los hombres que también son distintos entre ellos.

Origen:

Entrevistadora: ¿A partir de cuándo se puso en marcha la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género?

Entrevistada: A partir del 2004, porque como te digo el mismo proceso de formulación de alguna manera ya era parte de la implementación, uno de los derechos que ha sido central y determinante en todo el proceso, ha sido el de lograr la participación de las mujeres y tanto los documentos iniciales como los últimos del marco estratégico de la Secretaria Distrital de las mujeres, siempre va

a encontrar una propuesta muy clara, frente al tema de participación, de corresponsabilidad, porque lo que le ha dado sostenibilidad a todo el proceso durante tres cambios de administración, ha sido eso, se ha destacado de los ejercicios de incidencia y participación del movimiento de mujeres, por eso para nosotras ha sido uno de los ejes centrales de la política pública, desde el documento uno hasta el último siempre la participación y representación ha estado allí como punto central.

Entrevistadora: ¿Usted intervino en su formulación? O ¿quién?

Entrevistada: Yo tengo la fortuna de estar desde el 2004 en el proceso, con el equipo que inicio un poco la dinámica y estuve hasta el 2010 me retiré del cargo que tenía en ese momento, yo fui la primera gerenta de mujer y género que tuvo el IDPAC, cuando se creó la gerencia me posicioné. Yo estuve dándole un poco de cuerpo a la política, yo estuve en la dinámica de creación de la gerencia y estuve desde el 2007 hasta el 2010.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los beneficiarios de Política Pública de Mujeres y Equidad de Género?

Entrevistada: No vayas a hablar de beneficiarias de la política pública, son por ejemplo, mujeres que participaron en los procesos de las CIO, estamos hablando de ciudadanas, es como romper un enfoque familista, de identificar a las mujeres como una población vulnerable, con una población a la que hay que proteger, como una población minoritaria, las mujeres no somos la minoría, no somos un grupo poblacional, somos la mitad de la población, entonces los hombres son un grupo poblacional si generalmente somos más mujeres que hombres. Las mujeres somos ciudadanas, sujetas de derechos y por lo tanto en esta lógica que lleva la secretaria es una lógica de empoderar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos, por eso ellas son participantes del proceso, son corresponsables del proceso, no beneficiarias, porque no les estamos dando bonos sino herramientas para el ejercicio de sus derechos, herramientas para la construcción de su proyecto de vida. No es que esas acciones no sean necesarias pero esas son función de otras entidades y de otras políticas públicas porque sí se requieren porque hay personas que necesitan esa clase de ayudas y auxilios.

Dificultades y Obstáculos

Entrevistadora: ¿Qué dificultades y obstáculos se han evidenciado en el Proceso de Implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género?

Entrevistada: Uno podría identificar como varios lugares en los cuales se encuentran nudos, unos más fuertes que otros, mas estructurales que otros, estamos hablando de una lógica de construcción de un proyecto de modernidad en la humanidad, no estamos hablando de transformar pequeñas cosas, estamos

hablando de grandes cambios de incluso de construcción del modelo de la humanidad, cambios muy fuertes, pero hay formas de entrar, hay poros, por un lado hay una lógica institucional, antes cambiaban los alcaldes cada tres años, esto hace que haya un nivel de funcionarios que están en el máximo poder decisorio que rotan cada tanto antes cada tres ahora cada cuatro años, y hay un grupo de funcionarios que ven pasar a los otros, entonces según me guste, o me interese o motive lo que el funcionario que roto al otro nivel, sigo en esa lógica o sino ni le paro bolas porque en cuatro años se va. Cuando estábamos haciendo el proceso de sensibilización, de porque se estaba hablando de derechos de las mujeres, porque se formula a hablar un PIO, porque tenemos que cambiar incluso la forma de hablar, decían hay aquí que no me vengan con eso, embelecocos feministas, un funcionario me dijo, "... ustedes las mujeres que es lo que quieren que les paguemos hasta por parir...", teníamos respuestas súper fuertes. Y aunque un acuerdo en el distrito que se debe dar un lenguaje incluyente hay funcionarios y funcionarias que no lo logran incorporar, hay algunos que ya logran avanzar de decir las y los, pero el lenguaje incluyente es mucho más que eso, es también la forma como se presentan las ideas, las imágenes, también abarca otras formas de comunicarse, la música, los contenidos de los programas, de las páginas web, pero hay avance, hoy en una jornada de sensibilización a ninguna persona se le ocurre darnos una respuesta como la de hace ocho años, a nadie, si lo dice tendría sanción social del grupo, antes se quedaban cayados o se reían.

Aunque ha habido muchos problemas de presupuesto, el presupuesto del primer año fueron 240 millones, pero se han ido identificando de dos maneras, uno era lograr que efectivamente hubiese un presupuesto específico para el plan, lo que luego se convirtió en la política y luego en la secretaria, pero arrancamos con esa apuesta de tener presupuestos específicos en los planes de desarrollo local, distrital, como en el presupuesto de las instituciones y luego fuimos trabajando en los presupuestos sensibles al género que permite que no solo pensemos en los proyectos que están con nombre propio para mujeres sino también los otros proyectos que pueden incorporar metas e indicadores para garantía de los derechos de las mujeres porque no hay nada que se haga en la función pública que no tenga que ver con la mujer. Por ejemplo, en la construcción de una vía, esta tiene impactos en la seguridad para las mujeres, la forma como se ubican las lonas, la iluminación hacen que el territorio sea más seguro o menos seguro para las mujeres que habitan el territorio. También, la divulgación siempre ha sido una dificultad porque si hay un sector difícil de permear es el de comunicación, el tema de la economía, no es fácil la transformación de imaginarios, hay unas imagines prediseñadas en la cabeza de las personas, es mucho más fácil antes que llegarte con palabras, la imagen te puso completamente en un escenario.

Entrevistadora: ¿Qué ha hecho la Secretaria Distrital de la Mujer para superar los obstáculos encontrados?

Entrevistada: Se ha hecho gestión, se ha intentado con la oficina de comunicaciones divulgar lo más que se puede la política, pero además con los presupuesto pequeños que siempre hemos tenido, las comunicaciones son muy

costosas, un minuto en televisión, no se habla de minutos de segundos, cada segundo son millones, la publicidad en medios masivos, revistas, periódicos de circulación nacional, son muy costosos, un minuto en radio es carísimo, y los recursos de la política pública siempre han sido muy escasos para invertir en eso, por lo tanto no es algo que hayamos priorizados, pero si se ha hecho gestión, por ejemplo, el muévete ya, la canción que acompañó el lanzamiento del PIO, y esa canción estuvo al aire en televisión, hemos trabajado con medios comunitarios alternativos, y como lo dice Juanita Barreto, radio “veiva”, es yo te cuento, tú le cuentas a otra y a otra, y se va formando una ola de mujeres que ya han pasado por ejemplo por la CIO e invitan a más mujeres, claro que hay mujeres que dicen por allá no vaya, porque como siempre hay mujeres que no han quedado satisfechas, fundamentalmente porque su expectativa era otra, llegaron esperando que en la casa se les solucionara su problema de empleo, o que se les asignara recursos para poder formar una empresa, pero esa no es la función de la casa ni de la política pública, pero digamos que se han tratado de influir en los medios institucionales de hacer el ejercicio, pero ya impactar los grandes medios que son escenarios muy costosos que han funcionado más desde otra lógica.

Alcances y Logros

Entrevistadora: ¿Qué alcances o logros cree que se han alcanzado en estos años de implementación y puesta en marcha de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género?

Entrevistada: Yo creo que se ha dado un avance importantísimo en términos de cualificación de la situación de las mujeres en las diferentes instancias y espacios que tiene el distrito, hace diez años en la legislación del plan de desarrollo no había quien se parara a decir tiene que haber un programa una política, ahora sí, y ya hay mujeres que están pensando cómo fortalecer el ejercicio de sus derechos, están haciendo ejercicio de veeduría y control de los recursos de lo público, conocen mejor la estructura del funcionamiento del Estado, que también pasa por eso, sino que tiene que ver en como los funcionarios y el Estado invierte en unos recursos que nosotros pagamos en impuestos, pero no es un problema de las mujeres, es un problema de la población colombiana. Cada vez son más mujeres que saben que tienen derechos, porque hay mujeres que no tenían idea, hay mujeres que han naturalizado tanto la violencia contra las mujeres por eso para mí es importante que más mujeres sepan que tienen derechos, todavía no son todas las que yo quisiera que supieran, pero si son mucho más mujeres que saben que pueden ejercer sus derechos, que tienen herramientas para hacerlo, pero que no solo lo hacen, sino que lo comparten con otras mujeres, para mí es muy bonito ver como muchas mujeres hacen un trabajo de réplica de lo que han aprendido en las casas en sus comunidades, y eso es fundamental.

Entrevistadora: ¿Desde su punto de vista, esta política ha sido efectiva? ¿Porque?

Entrevistada: Yo creo que sí, pero falta mucho todavía, hay avances significativos, creo que si tú logras salvar la vida de una mujer ya vale la pena todo el esfuerzo e inversiones que se ha hecho, pero todavía nos falta mucho en términos de enraizar en la estructura institucional este enfoque, hemos ganado cada vez son más mujeres que saben de sus derechos, pero todavía no es una masa crítica, que genere un cambio en la estructura, estamos todavía en ese proceso, creo que son pocos años para hacer ese balance, creo que se ha contado con muy pocos recursos, la política no ha tenido el recurso suficiente pero ha generado un impacto importante en la vida de algunas mujeres, no en la vida de todas las mujeres de la ciudad como se quisiera, es importante empezar a contar ya con indicadores específicos que permitan dar cuenta de la realidad de las mujeres, pero es una política que sigue en construcción y en proceso de implementación que ha logrado cambios importantes pero falta mucho por alcanzar.

Estrategias e Instrumentos

Entrevistadora: Dentro de las estrategias de la política están: Transversalización, Territorialización y Corresponsabilidad. ¿A que hace referencia cada una de estas estrategias?

Entrevistada: La transversalización es el trabajo institucional para lograr que efectivamente las entidades desde su misionalidad cumplan lo que le compete con la política pública, que se logre garantizar que todos los programas y proyectos ejecuten las necesidades en los recursos y los derechos de las mujeres, pero no solo hacia afuera sino también en las políticas internas, porque los funcionarios y funcionarias también son ciudadanas y ciudadanos, entonces también tienen que formar parte de los procesos de la política, la cultura institucional, las políticas de recurso humano, todo tiene que estar permeado de la política, no solo el hecho de la administración como si fuera un ente amorfo sino que espera que forme parte. La territorialización es llegar al territorio, como hacer que eso no se quede solamente en un documento bonito, que las mujeres no se enteren en el territorio, por esa estrategia es que se crearon las CIO en las localidades y el trabajo de las mujeres en los territorios, y la corresponsabilidad es cómo en esa construcción de lo público que no es solo responsabilidad del Estado, cómo los diferentes actores son responsables de que el fin de la política pública se cumpla, entonces ahí está la responsabilidad, porque no se trata de que el Estado delegue la competencia en otros, sino que también las entidades privadas, las empresas, tengan una responsabilidad, como las distintas instancias participan y son corresponsables.

Entrevistadora: ¿Qué instrumento o mecanismo de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, considera que ha sido el de mayor alcance?

Entrevistada: El Plan de Igualdad como instrumento de la política, porque es el que está más avanzado como instrumento porque los planes de transversalidad

hasta ahora están en proceso de formulación.

Entrevistadora: **¿Considera que con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital se han modificado las condiciones de discriminación, subordinación y exclusión que enfrentan las mujeres en la actualidad?**

Entrevistada: Es un poco lo que te conteste ahorita, no de todas las mujeres, de algunas de ellas.

Yo te podría decir que cuenta con las 20, aunque dos no tengan casa, 18 ya las tienen, no tiene Sumpaz, ni Santa Fe, pero están los veinte equipos de las CIO.

Sugerencias y/o recomendaciones:

Entrevistadora: **De acuerdo a su participación en esta Política Pública, que sugerencias o recomendaciones haría para lograr avances más concretos en cuanto a equidad de género en la ciudad.**

Entrevistada: Seguir trabajando, es un costo de largo aliento, en el que cada uno de los actores que están involucrados tienen que seguir cumpliendo el rol que les corresponde dentro de la estrategia de corresponsabilidad, por un lado, buscar la sostenibilidad del proceso, como son transformaciones tan fuertes, y estructurales las que hay que hacer, es un proceso continuo, no se logra nada si esto mañana ya no funciona, porque retroceder puede ser muy fácil, se requiere que fortalezcamos la estrategia de corresponsabilidad que precisamente estamos consolidando ahora, que cada quien cumpla el rol que le corresponde en esta lógica, que no tenga que hacer procesos que la gente conociendo la ley la aplique, porque hay gente que la conoce, pero no le interesa, no le parece, cada cual tiene que cumplir lo que le corresponde en este escenario, en esta lógica, y hay que hacer una especie de pedagogía política, pedagogía de lo que significa la democracia, parece un concepto como desgastado, vacío, vacío de contenido, y a que resignificar ese contenido, es como si la ley estuviera y ya está dada pero no es así, todos los derechos que hemos ganado son susceptibles de ser reversibles, y no solo los de las mujeres, todos los derechos humanos son susceptibles de ser reversibles, y si todos y todas no trabajamos en el ejercicio de mantener la garantía de esos derechos, volver a la edad media y a la etapa de la esclavitud está a la vuelta de la esquina, nosotros partimos de que ya estamos en el escenario público, ya trabajamos, ya vamos a las escuelas, eso es reversible como fue reversible algunos de los derechos laborales y económicos. Entonces en la medida en que logremos que cada uno asuma en la estrategia de corresponsabilidad vamos a lograr generar mejores condiciones para la vida de las mujeres. Necesitamos más recursos sí y necesitamos también más gente comprometida con este proceso.

ANEXO 14

Transcripción de entrevistas a las funcionarias de las Casas de Igualdad de Oportunidades (CIO)

Fecha: 11 de septiembre de 2013

Entidad: Casa de Igualdad de Oportunidades (CIO)

Dependencia: Secretaria Distrital de la Mujer

Nombre: Dora Rodríguez Avendaño

Cargo: Referente Local CIO Teusaquillo

Preguntas:

Conceptualización:

Entrevistadora: ¿Cómo entiende usted la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital?

Entrevistada: Lo que yo entiendo es que a través de las necesidades que han identificado las mujeres a través de la historia, y las inequidades que hemos encontrado en lo cotidiano, surge la necesidad de que exista algo que respalde y obligue de alguna manera a toda la institucionalidad, al Estado y a la sociedad civil a revisar cómo se ven las mujeres como sujetas de Derecho y como sujetas políticas, ya que las mujeres tienen los índices de violencia más altos, la ciudad no está construida para las mujeres, incluso las Políticas, las leyes y las normas las han hecho hombres para las mujeres, decide la iglesia, el Estado pero nosotros no tenemos la capacidad de decidir, por esto se empiezan a crear acciones y normas para hacer valer los derechos de las mujeres y eso es lo que hace las Casas de Igualdad, territorializar la Política Pública.

Entrevistadora: ¿Qué entiende por Género y Equidad de Género?

Entrevistada: Equidad es lo que nosotras soñamos, y es que en algún momento las mujeres podamos ir eliminando las brechas de desigualdad que hay y podamos estar con las mismas condiciones y los mismos derechos, la lograremos cuando no necesitemos tener un Política Pública para que nos respeten los derechos e igualdad de derechos e igualdad entendida como igualdad en derechos no como igualdad que queremos ser iguales a los hombres porque no nos interesa.

Vinculación:

Entrevistadora: ¿A partir de cuándo está usted vinculado en la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Entré en Abril del 2008 cuando todavía pertenecían al IDPAC, y desde abril del 2013, con la nueva entidad la Secretaria Distrital de la Mujer.

Entrevistadora: ¿Cómo fue su vinculación en la Casa?

Entrevistada: Yo me vincule en el 2008 porque a lo largo de mi vida he estado involucrada en las organizaciones sociales, como por ejemplo la organización FUNDAC que trabajamos con niñas y niños, entonces hacia parte de esa organización y aunque siempre me había resistido a trabajar en lo público, ha sido un proceso interesante, y en ese entonces la Subsecretaria de Derechos y Participación estaba de gerente del IDPAC nos invitó a algunas de FUNDAC a hacer parte del proceso de las CIO.

Entrevistadora: ¿Cómo ha sido el proceso de creación e implementación de las Casas de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Las Casas de Igualdad llegaron a la Secretaria de la Mujer en abril de 2013, porque antes estábamos en dos instancias, primero con la creación del Plan de Igualdad de Oportunidades con el acuerdo 091 de 2003, era nuestra carta para trabajar todo el tema de género en el Distrito y ahí mismo se empieza a originar y construir la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, que se firma con el decreto 166 de 2010 con el que nace la política, esta trabaja con varios sectores con la Subsecretaria de Mujer, Género y Diversidad Sexual de Planeación, en la Gerencia de Mujer y Género del IDPAC donde dependían las Casas de Igualdad de Oportunidades y en secretaria de gobierno en el programa Justicia de género.

Lo que se hace es un trabajo de construcción colectiva con las mujeres y diferentes acciones para implementar una Secretaria para tener recursos, para que fuéramos generadoras de gastos, porque antes dependíamos de los recursos del IDPAC, que su misionalidad es netamente participación, la política pública tiene un proyección más grande en el marco de ocho derechos porque en el Plan de Igualdad solo hay seis, en la Política pública se incluye el derecho al hábitat y la paz. Para esto se creó una mesa que se llama Alianza Pro Secretaria y se realizó un foro llamado las “Mujeres proponemos, elegimos y decidimos” donde estuvieron la candidata a la Alcaldía de Bogotá Gina Parody y los demás candidatos excepto Enrique Peñalosa, y todos se comprometieron que en su administración crearían la Secretaria Distrital de la Mujer y uno de los que se comprometió fue Gustavo Petro, entonces a los seis meses de electo creo el sector Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer, que está al mismo nivel de las demás secretarías con presupuesto propio, pero con menos presupuesto que las demás y nombra a la Secretaria de la mujer en enero de 2013 a Marta Sánchez Segura y todavía las casas de Igualdad estaban a cargo del IDPAC, y se empieza a dar el proceso de articulación, y el IDPAC resuelve pasar todo lo relacionado con las 15 Casas que existían en ese momento, con la infraestructura, pero para el talento humano si se hizo una selección de personal, se pasaron las hojas de vida de todas las funcionarias que ya estaban y las que no para que quedaran

trabajando en la Secretaria, esta acordó que quedaran 4 profesionales, una Referente Local, una en el área Administrativa, una Abogada y una Psicóloga. En este momento tenemos 18 Casas pero están los 20 equipos de trabajo, pero en algunas no se ha podido conseguir la planta física, se espera que al final de septiembre se cuente con las 20 casas en todas las localidades.

Funcionamiento:

Entrevistadora: ¿Cuál es el principal objetivo de la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Lograr que las mujeres tengan un conocimiento de primera mano frente a los derechos que ellas tienen y sobre que normas, leyes y tratados las cobijan y sobre todo que ellas tengan un espacio físico donde hablar, socializar para hablar de quienes son, también la casa es el espacio donde se empiezan a crear algunas organizaciones, se hace el apoyo de fortalecimiento de la organización, ayudarles a hacerles estatutos. Se creó la Red de Mujeres de Teusaquillo, el Comité Operativo de Mujer y Género, donde hay encuentro de todo tipo de mujeres, que le hacen seguimiento y control político a los presupuestos locales, a la Secretaria Distrital de la Mujer, entre otros, hay comisiones de mujeres en algunas Juntas de acción comunal, hay dos organizaciones de mujeres productoras que hacen ferias de diversos tipos.

Así como territorializar la PPMYEG, eso que existe en el papel, las CIO lo trasmite a las mujeres del común, a las habitantes de las localidades, a las niñas de los colegios, de los comedores comunitarios, que conozcan que existen las normas, las leyes y la Política Pública, abrir espacios de comunicación y socialización, de intercambio para que las mujeres tengan espacios propios.

Entrevistadora: ¿Cómo opera y funciona la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Cada casa funciona de manera distinta, en esta Casa aparentemente de estrato 3 y 4 donde todo está supuestamente solucionado, las mujeres si buscan espacios por ejemplo, en el tema de la soledad que se volvió una gran problemática, las mujeres mayores están solas, sus hijos ya están en el exterior y esto conduce a varias problemáticas, incluso intentos de suicidio, entonces nosotras abrimos varios espacios, por ejemplo, donde las mujeres bailan salsa.

En 18 de las 20 localidades, quedaron presupuesto específicos para mujeres con programas específicos para mujeres. El presupuesto para el funcionamiento de la CIO llega de la Secretaria Distrital de la Mujer que como había comentado, tiene su presupuesto propio, entonces el Alcalde hace la propuesta y el Consejo de Bogotá la aprueba con acuerdo no con decreto. Entonces la Secretaria maneja el presupuesto para cada CIO para vigilancia, aseo y cafetería, infraestructura y las 4 profesionales.

Entrevistadora: ¿Cómo se da el proceso de recepción y selección de beneficiarios?

Entrevistada: Todas las mujeres que llegan son atendidas por la Administrativa, primero indaga si son de la localidad, porque hay mujeres que trabajan en la localidad entonces les queda más fácil acceder a los servicios en Teusaquillo que en la localidad que viven, pero también les brindamos información, que en la localidad de ellas también hay casa, se les da la dirección y el teléfono, se les da la posibilidad de que escojan en la CIO. Y para el tema jurídico y psicológico si no está la abogada o la psicóloga en el momento porque si están se les atiende de una vez, si no se les toma los datos y la psicóloga o abogada se comunican con ellas y concertar una cita para ser atendidas.

Obstáculos:

Entrevistadora: ¿Qué obstáculos ha tenido la puesta en marcha de las Casas de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Digamos que una de las barreras que siempre encontramos es que hay muchas personas que no creen incluyendo las mujeres que no creen en la Política, cuesta entender que hay diferencias, inequidades, dicen si eso fue hace años, eso ya no pasa.

Entrevistadora: ¿Qué ha hecho usted para superar esos obstáculos?

Entrevistada: Usamos cifras y estadísticas para mostrarles que es lo que sucede en realidad y con el convencimiento, porque las mujeres que trabajamos en la Secretaría estamos convencidas y le apostamos a este proyecto, entonces con las mismas instituciones intentamos llegar a los espacios para que la gente las conozca y como la gente no las conoce no cree ni se habla y llegar a todo el mundo es complejo y complicado, entonces llegamos a instancias locales ya estipuladas, por ejemplo al Consejo local de juventud, o al consejo de sabios o a la red de buen trato, a instancias donde está la sociedad, también a comedores, a los colegios, hablar con los funcionarios y funcionarias porque muchos no conocen la política, entonces hay que llegar y sensibilizar y con un voz a voz creemos que hemos avanzado, aunque nos falta mucho.

Avances:

Entrevistadora: ¿Qué avances se han logrado para generar relaciones de equidad y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con la implementación de las Casas de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Se ha avanzado en la incidencia de las mujeres en lo local, tanto en los presupuestos como en los espacios ahora no van pasivamente sino que posicionan el tema, hablan de las mujeres en diferentes espacios, y también el

avance de cubrir todas las localidades con las CIO, les da mucha más cercanía a las mujeres para que accedan a los servicios y a las casas; hemos crecido, cuando se empezó a posicionar el tema de mujeres en la Administración de Lucho Garzón era solo una persona Juanita Barreto para todo, para posicionar la Política pública, para posicionar el tema de mujeres en Bogotá, ahora con las CIO, las Secretaria de la Mujer, la Gerencia de Mujer y Género del IDPAC, que exista en cada localidad un Comité Operativo Local de Mujeres y Género que le hace seguimiento a la política, que existan organizaciones de mujeres que le apuesten a la política, que instancias internacionales conozcan la política, que haya habido reconocimiento por parte de países como España y Chile de la política y pronto le van a hacer reconocimiento a Bogotá por los todo el avance que ha tenido en el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

Entrevistadora: ¿Desde su punto de vista, siente que con las Casas de Igualdad de Oportunidades se ha logrado elevar la calidad de vida de las mujeres y su empoderamiento?

Entrevistada: Entendiendo la calidad de vida como el reconocimiento de mujeres como sujetas de derecho, sí, porque nosotras no damos trabajo, no damos bonos, pero el hecho de que las mujeres empiecen a reconocerse como mujeres y como ciudadanas y como sujetas políticas, hay muchas mujeres que han estado varios años en las CIO y la vida les ha cambiado.

Sugerencias y/o recomendaciones:

Entrevistadora: De acuerdo a su participación en este instrumento de la Política Pública, que sugerencias o recomendaciones haría para lograr avances más concretos en cuanto a equidad de género en la ciudad.

Entrevistada: Yo creo que si lográramos que la institucionalidad entendiera este tema de una manera más lógica, habría unos avances más significativos, por ejemplo, si no nos tocara ir a cada uno de los colegios y darles talleres a los chicos y chicas y convencerlos sino que hubiera una política, unos lineamientos desde Secretaria de salud, educación, gobierno donde todos habláramos el mismo lenguaje, no solo hablando de mujeres sino de equidad porque estamos hablando del reconocimiento del derecho a las personas individuales y diversas y desde eso sería un aporte importante a la ciudad, porque las mujeres que están haciendo el lobby para ir a todas las secretarías para hacer transversalización de la Política no ha sido fácil porque hay resistencias y no se cree aunque somos secretarías, por eso si hubiera acciones políticas y voluntad política para hacerlo sería un gran avance.

Comentario Final: La Referente Local hace una aclaración de los tres ejes que componen la Política; la territorialización es lo que hacemos en la CIO implementar las Política en el territorio, transversalización es que todas las instancias hablemos del tema, que sea un lenguaje común a todas las personas, lograr que podamos permear, por ejemplo, que cuando se hable de salud se hable

de mujeres, que cuando se hable de movilidad se hable de mujeres, ese tema tiene que transversalizar absolutamente todas las acciones y proyectos que hay en lo local y que permee al distrito y corresponsabilidad es que aunque hay unas funcionarias necesitamos de toda la ciudadanía para que la Política se sostenga en el tiempo, porque nosotras tenemos la responsabilidad de implementarla pero la sociedad tiene la responsabilidad de apoyar esa implementación, la corresponsabilidad tiene la finalidad de que se vuelva del territorio y se haga propio, y que lo muevan las organizaciones sociales y los grupos de mujeres.

Fecha: 03 de octubre de 2013

Entidad: Casa de Igualdad de Oportunidades (CIO)

Dependencia: Secretaria Distrital de la Mujer

Nombre: Luz Dary Pedraza

Cargo: Referente Local CIO Usaquén

Preguntas:

Conceptualización:

Entrevistadora: ¿Cómo entiende usted la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital?

Entrevistada: Yo la entiendo como un instrumento, como una herramienta que ha permitido avanzar en términos de normatividad, en términos conceptuales y legales frente a un trabajo que se ha venido desarrollando desde el año 2003 en términos institucionales y que recoge el movimiento social de mujeres no solamente a nivel local sino a nivel distrital, que se materializa en una política pública que permite poner en sintonía las agendas distritales en torno al tema de las discriminaciones e inequidades contra las mujeres. También para mí la política pública de Mujeres y Equidad de Género es un logro del movimiento social de mujeres en términos de institucionalizar un proceso que venía siendo liderado desde el movimiento social, que cobra vida en sí en la institucionalidad pero no por el mismo proceso de la institucionalidad sino por el proceso de las mujeres. Permite materializar apuestas políticas que han venido trabajando las mujeres desde hace años en sus territorios; pasaron de transformarse a agendas políticas los planes y programas que venían ellas implementando con presupuestos propios o con presupuestos de agentes de cooperación española internacional o de otras cooperaciones, que finalmente logran materializar con recursos y presupuestos específicos para garantizar los derechos de las mujeres.

Entrevistadora: ¿Qué entiende por Género y Equidad de Género?

Entrevistada: Yo te digo desde lo que se plantea en la secretaría de la mujer, porque si vamos a mirar el tema de género hay una discusión muy fuerte desde los diversos movimientos feministas frente a que es género y a que no es género. Yo te hablo desde la mirada conceptual de la secretaría de la mujer un lineamiento que está enmarcado o cercano al feminismo de la diferencia y al feminismo de la

igualdad que habla en términos de la equidad. Equidad se pregunta por género, el género es aquella construcción social y cultural que le atribuye y le asigna un lugar y unos roles específicos a hombres y mujeres que ha generado históricamente una brecha de discriminación particularmente hacia la mujer. Pero es un proceso cambiante que se puede transformar desde las representaciones culturales e imaginarios y que es un poco la apuesta desde la política sobre cómo se transforman esos imaginarios para generar unas condiciones en donde hombres y mujeres podamos encontrarnos en igualdad de condiciones, en términos de oportunidades, porque partimos de que somos distintos no solamente biológicamente sino culturalmente y la idea es romper un poco esa brecha en términos de oportunidades.

Vinculación:

Entrevistadora: ¿A partir de cuándo está usted vinculado en la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Yo estoy vinculada desde el año 2007, entré como personal de apoyo a la Casa de igualdad de oportunidades para Suba, dure un año allí con personal de apoyo y me delegaron acá, hay una compañera con la que empecé a trabajar como responsable local porque en ese momento no había casa de igualdad y empecé a hacer el acercamiento con las mujeres de la localidad, conocer que están haciendo, motivar un poco el proceso organizativo, dar a conocer el plan de igualdad y oportunidades; y en ese sentido en 2009 con el trabajo de las mujeres se abre la Casa de Igualdad de Oportunidades de Usaquén.

Entrevistadora: ¿Cómo fue su vinculación en la Casa?

Entrevistada: Yo participaba de unos encuentros que hacia una organización de Suba que se llama “Casa de la Mujer de Suba”, ellas hacían unos encuentros que se llamaban algo así como “Voces Entre Mujeres”, eran los martes, eran grupos de apoyo que ellas tenían y trabajábamos diferentes temas relacionados con las mujeres, qué es ser mujer, qué es el género, qué es la cultura machista, qué es la relación madre e hija, siempre diferentes temas que están en el marco de conceptos desde el movimiento feminista. Y allí conocí el plan de igualdad de oportunidades con ellas, ellas me invitaron al lanzamiento del plan igualdad de oportunidades, y en ese momento yo estaba trabajando en una ONG como trabajadora social y les dije que quería cambiar de línea y hacer otras cosas en ese momento, y me dijeron que estaban recibiendo en una casa de igualdad que se estaba abriendo en suba, presenté la hoja de vida, pregunté adónde tenía que llevarla, la lleve a la casa matriz en ese momento, me hicieron una entrevista oral y escrita frente al plan de igualdad de oportunidades, a la política pública y unas preguntas específicas y pasé. Tenía una ventaja frente a las otras compañeras y es que conocía el plan de igualdad de oportunidades, sobre el enfoque de género y había tenido acercamiento trabajando específicamente con mujeres.

Entrevistadora: ¿Cómo ha sido el proceso de creación e implementación de

las Casas de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Yo te puedo hablar de está. Responde a un proceso de incidencia de las mujeres, responde a una voluntad política que en su momento, desde la administración local, se apoyó y se fortaleció en términos de visibilización frente a lo que pasaba en la localidad con las mujeres, porque era un tema invisible, poco receptivo y desconocido; y responde a un proceso de gestión porque hay un lineamiento a nivel distrital porque en el Plan de Desarrollo de Bogotá positiva está el complemento de la creación de 15 casas de Igualdad de Oportunidades. Entonces por meta-plan de desarrollo está. Pero pues si se había priorizado en ciertas localidades pero un poco reconociendo el trabajo, la presión exigente por parte de las organizaciones sociales de mujeres, un poco en términos de visibilizar lo que estaba pasando en la localidad, el trabajo organizativo, creo que eso le dio como un plus distinto a que se halla abierto acá y no se halla abierto en otra localidad. Y pues ha sido un proceso un poco lento en términos de avanzar en la institucionalidad porque el aparato administrativo implica tiempo, presupuesto que es algo de lo que adolecen generalmente los procesos de mujeres. Desde la alcaldía local no había presupuesto específicamente para nada relacionado con el tema de mujeres, una vez posicionada la casa y con las mujeres se logró que en los planes de desarrollo de Bogotá Positiva y Bogotá humana existiera presupuesto, no para el funcionamiento de la casa pero si para avanzar en acciones territoriales en la implementación de la política pública para las mujeres y la equidad de género. Creo que hemos ganado después de estar en un instituto como es el Instituto de la Participación de Acción Comunal al pasar a la Secretaría Distrital de la mujer, donde ya trabajamos específicamente en la línea de los ejes temáticos de la política, porque antes como estábamos en participación hacíamos de todo, acompañábamos procesos comunales: que va a ver jornadas de basuras vaya y acompañe, que jornada de conformación de comités vaya y acompañe, porque hacíamos parte de la institucionalidad macro en donde el tema fuerte no era de mujer y género sino era una gerencia pequeña en relación al instituto. Vamos ahí caminando con avances.

Funcionamiento:

Entrevistadora: ¿Cuál es el principal objetivo de la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: En este momento con la secretaría se habla desde los esfuerzos para definir un poco el accionar de las casas, es que son espacios institucionales porque a veces las mujeres lo confunde como si fuéramos una ONG por el trabajo que desarrollamos o porque lo confunden también con la Casa de la Mujer que es una organización a nivel distrital. En este momento se avanza en la promoción y defensa de los derechos de las mujeres a través de unos servicios especializados para las mujeres. En este momento tenemos el servicio de intervención socio-jurídica y asesoría psico-social para las mujeres de la localidad.

Entrevistadora: ¿Cómo opera y funciona la Casa de Igualdad de

Oportunidades?

Entrevistada: Mediante esos servicios y otras acciones en términos de cumplimiento de metas que nosotras tenemos dentro del accionar de las casas de la igualdad como es el tema de empoderamiento social y político a cierto grupo de mujeres en la localidad, eso quedó como una meta a nivel distrital y meta dentro del plan de desarrollo local nosotros hacemos procesos de sensibilización e información con las mujeres de la localidad desde cada uno de los derechos que contempla la política pública para la equidad de género, desarrollamos articulación local interinstitucional para avanzar en términos de que las acciones que están contempladas en plan de igualdad y en la política pública no solamente sigan siendo responsabilidad de la casa de igualdad de oportunidades o del sector de las mujeres, sino que Secretaría de Desarrollo Económico tiene su competencias, Secretaría de Salud, Secretaría de Integración Social, cada una tiene acciones específicas para avanzar en la incorporación del enfoque de género y ese es un poco el papel de las casas en el territorio y es que logren avanzar en los espacios institucionales, lograr acciones de interlocución y de transversalización del enfoque de género; que en los programas, proyectos y acciones que se desarrollen también se implementen este tipo de acciones que no solamente le corresponden a la Secretaría de la mujer. Y apoyar y fortalecer procesos organizativos desde las mujeres; si bien es cierto que cada localidad tiene su propia dinámica, cada organización tiene su propio ejercicio autónomo e independiente en términos organizativos, la idea es que las Casas de Igualdad de Oportunidades se puedan apoyar en términos de asesoría y acompañamiento a estos procesos organizativos que tienen un componente fuerte en el derecho de las mujeres. Y hay otras actividades que se han venido dinamizando. El Comité Operativo de Mujer y Género hace parte de la Secretaría Técnica de Comités Operativos, es una instancia de participación local consultiva, en todas las localidades existen, y la idea es desde las casas de igualdad de oportunidades tenemos la secretaría técnica de estos espacios, pero también digamos hay acciones que las mismas organizaciones o grupos de mujeres que han venido organizando en lo local. Nosotros acá tenemos el espacio de compartir los saberes entre mujeres que son las mujeres que se reúnen a tejer, a hacer yoga que no solamente vienen a un hacer específico sino es una estrategia para acercarse y vincular a otras también.

Entrevistadora: ¿Cómo se da el proceso de recepción y selección de beneficiarios?

Entrevistada: Bueno primero nosotros no hablamos de beneficiarias porque no partimos de que es una mujer que se va a beneficiar, es un concepto muy de un Estado paternalista asistencialista, partimos de que son mujeres ciudadanas que llegan a la Casa de Igualdad de Oportunidades, no hay ningún tipo de criterio para que puedan acceder a la Casa de Igualdad de oportunidades, se parte de que es un espacio abierto para la diversidad de las mujeres. Y en términos de los servicios y la institucionalidad que tenemos todas las mujeres están. No hay ningún proceso ni de inscripción ni preinscripción ni llamado de lista. Es un

espacio abierto. Cada mujer debe reconocer la autonomía de cada mujer. Puede que una mujer llegue un día solicitando el servicio de orientación jurídica y que chévere que se vinculara a las otras actividades pero también respetamos en términos de su tiempo, de su autonomía, pues que en ese momento en particular solo necesitaba eso, habrá otro momento para que se vincule a otra acción. Pero no está premeditado o condicionado a que tenga que estar en tal cosa.

Obstáculos:

Entrevistadora: ¿Qué obstáculos ha tenido la puesta en marcha de las Casas de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Digamos que son más dificultades en términos de funcionamiento de la Casa de Igualdad de Oportunidades. Por un lado el tema de la contratación, porque los que trabajamos en la Casa de Igualdad de oportunidades somos contratistas, eso limita un poco en términos de los procesos porque es estarse proyectando, aun cuando tenemos plan de acción anual, en términos del contrato. Y cuando tú terminas contrato como que tú no te proyectas, porque puede que dures una semana dos semanas. En términos de tu realidad como contratista tú ya sabes que dependes de los procesos organizativos y de la dinámica local, tú tienes un proceso y eso rompe tu trabajo con las mujeres, con las instituciones y dentro de la misma dinámica de la casa y de repente deja de asistir alguien. Aunque nosotras también les hemos enseñado a las mujeres que este tiene que ser un espacio autónomo y que la idea es que las Casas de Igualdades independiente de que este la funcionaria o no, se dinamicen pero pues hay cosas que si son de responsabilidad directa nuestra. Yo sí creo que eso es una de las mayores dificultades. También porque en la medida en que a veces no se tengan los equipos de recurso humano completos eso también dificulta en términos de las funciones que tenemos para avanzar en el desarrollo de acciones puntuales. Entonces si no hay una compañera abogada es muy complicado porque ninguna puede asumir el rol a menos de que sea abogada, o si no hay una compañera en términos administrativos entonces alguna tiene que empezar a suplir actividades administrativas y eso le resta trabajo y tiempo de trabajo en el territorio.

Otra dificultad en términos de visibilización de la casa a pesar de que se ha hecho un trabajo fuerte en lo local, todavía no logramos llegar a las mujeres casa por casa, porque no hay una estrategia de comunicación fuerte que permita visibilizar lo que se está haciendo sea por medio masivo, radio, televisión, grandes impactos en términos de periódicos, eso no existe. Las mujeres que llegan a la casa llegan por referencia: me dijo mi amiga, mi tía, mi prima que esta la institución. Pero no porque escuche un comercial sino por la referencia de las mujeres que han tenido la oportunidad o la posibilidad de estar en la casa.

Entrevistadora: ¿Qué ha hecho usted para superar esos obstáculos?

Entrevistada: No pues nosotras. Nos reunimos todo el tiempo. Siempre como muy recursivas para generar estrategias diseñar la pieza comunicativa y solicitar a

la alcaldía para que la fotocopie o articulación con otras instituciones para que nos publiquen la información, visibilizar el correo electrónico, tenemos un Facebook de la Casa de la Igualdad. Digamos que utilizar las herramientas básicas que tenemos es la manera como lo estamos haciendo y desde la participación en los espacios institucionales en la medida en que asistimos al consejo local de gobierno, visibilizar al máximo lo que estamos haciendo y en ese sentido generar articulación con otros sectores desde las y los profesionales que trabajan con nosotros en el territorio

En el tema de contratación lo hemos trabajado con las mujeres que entiendan que hace parte de una realidad no específicamente de la casa sino en general del distrito. Y mirar en qué medida como las mujeres puedan hacer ejercicios de conciencia de que el proceso no puede depender de la institucionalidad. Si decidimos convocar al Comité de mujer y Género no es al comité sino que ellas puedan desarrollar sus otros procesos de autogestión como los venían haciendo antes de llegar a la casa. Si bien es cierto la casa aporta, fortalece y dinamiza no es un ejercicio independiente.

Avances:

Entrevistadora: ¿Qué avances se han logrado para generar relaciones de equidad y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con la implementación de las Casas de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Primero pues el trabajo de sensibilización, todo el tiempo haciendo reflexiones con las mujeres frente a los roles que históricamente y tradicionalmente se nos han asignado a las mujeres. En esa medida es hacerlas pensar un poco frente a la cotidianidad ellas como se perciben desde el trabajo que diariamente o históricamente o naturalmente se les ha asignado, y cómo desmitificar esas prácticas cotidianas que a veces genera reticencia y de hecho mucha confrontación frente a ellas mismas. También desde el relacionamiento entre nosotras mismas dentro de los espacios, aquí no hablamos ni de la doctora ni de la jefe ni de la directora ni de la coordinadora, sino estar tratando de establecer relaciones horizontales de respeto que no es fácil que es muy complejo no porque seamos mujeres sino porque estamos atravesadas por una cultura machista patriarcal. Aunque desde la casa de la igualdad no se desarrollen acciones verticales no se desarrollen relaciones autoritarias, pues desde el modelo que cada mujer tiene eso busca reproducirse. Si hay una mujer en un cierto espacio que quiere ser reconocida, que quiere visibilizarse, que quiere ser yo ser la líder o ponerse por encima de las otras es una apuesta que desde la casa no apoyamos y tratamos de general la reflexión. O pensar que la otra piensa distinto es tan difícil, por ejemplo que una señora se pare y diga que no está de acuerdo con la interrupción voluntaria del embarazo y que podamos entender que es su postura pero no por eso va a dejar de participar en el taller o va a dejar de impartir o compartir cierta información con una mujer en el dado caso de que este en una situación, sería importante que una mujer llegara a conocer la sentencia, no estamos obligando a nadie, pero si estamos haciendo un ejercicio de auto-

escucha y de reflexión para modificar esas representaciones culturales que históricamente nos han transmitido frente al ser mujer frente a lo que hacen las mujeres. No es un ejercicio fácil, el tema del relacionamiento entre las mujeres es bien complejo y es algo que todo el tiempo se está trabajando y es como un reto seguir avanzando.

Entrevistadora: ¿Desde su punto de vista, siente que con las Casas de Igualdad de Oportunidades se ha logrado elevar la calidad de vida de las mujeres y su empoderamiento?

Entrevistada: Si aumentar la calidad de vida de las mujeres pues no sé. Si lo miráramos en términos de encuesta y de indicadores no te podría decir pero si un poco lo que uno escucha en las personas que trabajan con ellas es si sentir que para las mujeres el hecho de asistir a la casa de igualdad de oportunidades a generado para sus vidas un sentido de vida distinto es posibilitar ser ellas en otro espacio, no ser la mamá de pedrito, ni ser la cuidadora de no sé quién, doña rosita la esposa de don cosito, sino ha sido la posibilidad de ser ellas como ciudadanas de reconocer que ellas también tienen derechos que no todo el tiempo tienen que estar lavando, planchando y cocinando y no sentirse mal por hacer parte de un espacio de participación donde ella también está creciendo como ciudadana y como ser humano. Yo creo que hemos avanzado en el sentido en que las mujeres no se sientan culpables por salir de su casa, por dejar por un tiempo las ollas, los niños y las niñas, sino sentir que esto es un derecho que ellas tienen y como rescatan esos espacios que han sido creados precisamente para ellas también y es digamos también encontrar y evidenciar que muchas mujeres también estamos solas porque hemos roto redes de apoyo familiares, porque estamos dedicados casi que exclusivamente al espacio del trabajo y la casa, y casi que no permitimos mirar otras opciones y otras posibilidades es un poco difícil porque ni se nos permite y tampoco a veces no lo permitimos. Entonces acá hay mujeres que han llegado con afectaciones en salud que uno podría decir que en términos de calidad de vida claro que ha intervenido porque mujeres con depresión, con trastornos esquizofrénicos, mujeres bipolares; si uno mirara eso pues podría decirse que esa mujer no podría participar en un espacio como estos, esta mujer debía estar medicada y son mujeres que han llegado a la Casa de Igualdad de Oportunidades y de hecho han disminuido las dosis de la droga que consumen diariamente, medicamentos. Han posibilitado aprender a relacionarse de una manera distinta, han aprendido no solamente en términos de un discurso y una información también distinta, sino que han aprendido que ellas valen y que ellas tienen mucho por seguir aportando no solamente dentro del rol que tradicionalmente han asumido. Puede que para todas las mujeres, porque digamos que cada historia es distinta, es un universo distinto; pero si sentimos que en la medida en que las mujeres han llegado y de hecho las mujeres llegan y vuelven, son muy pocas las mujeres que vienen por razones de su trabajo, por falta de tiempo o sobre todo están buscando el tema de empleo que nos les permite darse unas prioridades sino estar en otras búsquedas, pero generalmente las mujeres que tienen la posibilidad de permitirse dar el tiempo se quedan en las actividades y sienten que su vida cobra un sentido y agradecen que exista una Casa de Igualdad de

Oportunidades porque de hecho no nos perciben como una institución, una institución fría, sino como un espacio cercano, cálido que estamos siempre pendientes de ellas digamos que esa también ha sido un poco la apuesta de esa calidez de que haya un relacionamiento distinto, que hagamos práctico el discurso que estamos impartiendo.

Sugerencias y/o recomendaciones:

Entrevistadora: De acuerdo a su participación en este instrumento de la Política Pública, que sugerencias o recomendaciones haría para lograr avances más concretos en cuanto a equidad de género en la ciudad.

Entrevistada: Tener un mayor apoyo en términos de recursos humanos en las Casas de Igualdad de Oportunidades, somos tres compañeras y tres compañeras para una localidad representando una secretaría somos muy pocas. Un poco a diferencia de otros sectores nosotras hacemos un trabajo por dinamizar la casa para que no haya una casa abierta pero sin dinámica sin actividades. Es un trabajo fuerte acá para que la casa se mueva, para que lleguen las mujeres para que haya actividades permanentes que permitan a las mujeres hacer todo lo que hemos hablado. Pero también las mujeres que no llegan a la casa hay que hacer un trabajo con ellas y eso implica desplazarse a sus territorios, hacer una concertación de horarios con ellas, movilizar otro tipo de acciones en lo local, conocer otros factores sociales. Por ejemplo la abogada tiene un rol específico y es el tema de atención a mujeres en términos de orientación jurídica, sensibilización a funcionarios. Listo puede hacer orientación jurídica afuera, pero las mujeres que llegan acá, entonces debería haber como un equipo tanto como para el trabajo adentro como para el trabajo afuera de la Casa de Igualdad de Oportunidades.

También desde los otros sectores por el mayor compromiso en términos de asignación de presupuesto para asignaciones específicas.

ANEXO 15.

Transcripción entrevistas a las mujeres participantes en los procesos de las Casas de Igualdad de Oportunidades (CIO).

Fecha: 30 de septiembre de 2013

Nombre: Lilly Martínez D'Achiardi

Ocupación: Diseñadora de Interiores

Edad: 50 años

Estrato: 3.

CIO Teusaquillo

Vinculación:

Entrevistadora: ¿Cómo se enteró de la existencia de las Casas de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Por una conocida, en ese momento yo estaba desempleada, hace un poco más de 3 años, y en la Casa hay una red de mujeres productoras y productivas y yo estaba en una situación compleja, no sabía que la casa existía y no conocía mis derechos, y había una feria para un diciembre y me invitaron, y llego y lo que menos me interesó fue la feria porque me encontré con una gran mujer Diana Caicedo quien hace el programa de Justicia de Género, ella es la promotora y hace parte de la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades para Bogotá, comenzamos a estudiar el Plan y la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y hago un Diplomado al Derecho al trabajo digno, que nos dio la Universidad Nacional con las mejores profesoras en la Casa.

Entrevistadora: ¿Por qué acudió a los servicios de la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Acudí a los servicios por lo que te comenté y encuentro a mujeres posicionadas políticamente en la localidad y encuentro a Diana Caicedo quien nos dirige, es una mujer de la academia, y nos lleva de lo privado a lo público, enseñarnos a hablar, socializábamos la política pública, nos hizo leer todo el plan del alcalde Petro, empezamos a transversalizar los derechos de las mujeres en la localidad por parte del Comité Operativo de mujeres que hace la incidencia política en la localidad, empezamos a transversalizar el plan distrital con la localidad.

Entrevistadora: ¿Cómo se vinculó a la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Empiezo a vincularme en ese diciembre de 2009, empiezo a vincularme en todo lo que ocurre a nivel local en Teusaquillo y a nivel distrital, te atraviesa el cuerpo, la piel, te atraviesa la vida, en tu familia, con tus padres, hermanos, compañeros, con tus hijos, no te imaginas como la casa sin ser feminista, te cambia, pienso que las mujeres tenemos que hacer cambios desde lo interno hacia afuera, cómo vamos a hablar de derechos cuando en lo privado nos están vulnerando y no conocemos nuestros derechos.

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo lleva en la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: 3 años larguitos, la Casa está creada hace 4 años.

Beneficios:

Entrevistadora: ¿Qué beneficios le ha traído pertenecer a la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Fuera del posicionamiento político que hacemos en la localidad,

también hay un cambio en la dinámica de las mujeres, culturalmente siempre se ha dicho que las mujeres son las peores enemigas, esa es la forma que culturalmente nos han llevado a pensar, a los patriarcas les conviene que las mujeres sigamos creyendo que no hay peor enemiga que las mujeres, entonces tenemos que recordarle a la gente que las mujeres no hacemos guerra, que las que cuidamos a los enfermos en la guerra somos las mujeres, las que se ponen a trabajar en beneficios de niños y niñas en Bogotá son las mujeres, a los hombres no les interesa eso, por eso queremos cambiar la dinámica. Beneficios de como las mujeres hemos sido capaces de aceptar a la otra en su diferencia, cuando tú lo haces con una mujer, ella es multiplicadora, donde las mujeres se quiten la idea que lo más importante es la familia, aquí invitamos a que las mujeres piensen como mujer y que la familia es una opción no la única opción ni el hecho de ser madres o esposas es la única opción.

Aquí hubo varias mujeres que hicimos incidencia en las mesas locales, conseguimos presupuesto no mucho como 200 millones por año para la localidad, y hacemos una veeduría estricta que la persona que se gane el proyecto tenga perspectiva de género, exigimos que el proyecto tenga perspectiva de género porque no íbamos a dar la plata de las mujeres y que nos ganamos las mujeres; se hicieron dos proyectos de derecho a la no violencia, porque acá la violencia es silenciosa, sobre todo violencia psicológica que a las mujeres les parece normal.

Entrevistadora: ¿Qué soluciones a sus problemáticas le han dado en la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Hasta el día de hoy no he necesitado de la abogada y la psicóloga de la casa pero estoy segura que ellas están preparadas con unos conocimientos muy altos, pero estoy segura si tengo amigas que las necesitaran que las enviaría acá para que les brindaran ayuda sin duda.

Entrevistadora: ¿Cree que con la participación en esta Casa su calidad de vida ha mejorado? Si o No. ¿Por qué?

Entrevistada: Si, porque ha mejorado en la política, las relaciones, aprendizaje, me ha cambiado la forma de ver la vida, culturalmente ha cambiado, he estado en lo privado, en lo público, pero esto me ha dado otra perspectiva de la vida, permea todo a mi alrededor.

Obstáculos:

Entrevistadora: ¿Ha tenido algún problema para acceder a los servicios de la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: No ninguno, aquí hay un grupo de mujeres que no utilizamos los servicios, le damos más a la casa, yo me siento parte de la casa, yo me siento habitante de esta casa, venimos a comités, conocemos las problemáticas, hay momentos que una mujer riñe en la institucionalidad a una mujer, si no nos gusta

lo discutimos, han pasado casos, hay momentos que es necesario decirle a la institucionalidad que se necesitan más mujeres, que las busquen, hay momentos en que se han dado grandes discusiones sobre la institucionalidad de las casas, esas mujeres se ponen la camiseta de institucionalidad, es su trabajo, yo me refiero que al tener diferentes perspectivas no se pierda para donde vamos, todas tenemos que caminar por los derechos de las mujeres, pero si la institucionalidad cambia la misionalidad ese es el obstáculo. Por tanto la Secretaria sería un obstáculo, porque antes la gran lucha era crear la Secretaria de la Mujer, porque dependíamos del IDPAC y la Secretaria de Planeación, entonces las mujeres se unían en esa lucha y las mujeres que habitamos esas casas trabajábamos en conjunto con la institucionalidad, y hacemos parte de unos comités donde nos reunimos por localidades, de a tres, y todos los comités teníamos las mismas quejas de la institucionalidad, como la queja de que ya tenemos secretaria de la mujer y comenzaba a aparecer el miedo que llegue un alcalde totalmente de derecha que no se preocupe por lo social, ni por los derechos de las mujeres, y hay sensación en las casas que al ya estar la institucionalidad empezamos a caminar por diferentes caminos, la pregunta es si la misionalidad de la casa sigue, hacia donde va, pero acordémonos que las CIO son las bases de la PPMYEG en Bogotá, y que al final somos las mujeres las que importamos porque se trabaja nuestros derechos. Se crea la secretaria pero que pasa, si la secretaria se va a convertir en un ente burocrático, entonces vamos a pertenecer a la camisa de fuerza del gobierno; importante saber que se crea por el movimiento de mujeres, y la pregunta es las mujeres que están allí sentadas son del movimiento de mujeres que llevan años marcando el camino y luchando por los derechos de las mujeres y de nosotras depende que funcione bien.

Entonces la gran pregunta que nos haríamos las mujeres es ¿qué hace la institucionalidad para no desconocer esa lucha de las mujeres? Es necesario que la comunidad y la secretaria combinen todo el tiempo, aquí las mujeres participamos y decidimos como queremos que funcione la sdmujer. Así como por ejemplo, el Consejo Consultivo que tiene mujeres que hace más de diez años ha trabajado por la creación de la Secretaria de la Mujer y de allí salió la idea de las CIO.

Más que para acceder a los servicios, lo complicado es como entrar a unos espacios donde tristemente siempre ha estado dominado por los hombres, los hombres no nos quieren escuchar si hablamos de derechos de las mujeres, ese patriarcado se siente en cualquier lado a donde entras, no entienden de que hablamos si todos los seres humanos tenemos los mismos derechos.

También, aunque se hizo incidencia en las mesas locales, tuvimos presupuesto muy pelado, todo lugar donde entrabamos nos callaban la boca, hemos sido insultadas, vulneradas, estamos haciendo un curso como lideresas para protegernos psicológicamente, nos ha tocado gritar como hombres, un tipo decirnos cayese la boca y decir escúchenos, esa ha sido la lucha.

Entrevistadora: ¿Siente que las ayudas que le brindan en la Casa de

Igualdad de Oportunidades, han sido suficientes para aumentar su liderazgo y participación?

Entrevistada: Si, pero el gran problema y limitante es el dinero, por ejemplo el alcalde local junto con sus asesores no autorizó más diplomados por sus costos, y no alcanzo a entender lo que esto significaba para nosotras y lo que lográbamos con los diplomados, la calidad de profesores que teníamos de la Universidad Nacional, los gobernantes solo miden proyecciones y no realidades, por ejemplo 200 mujeres con 200 millones de pesos, eso es mentira solo para mostrar en el papel, pero no 30 mujeres educadas en los 8 derechos de la PPMYEG, como vamos a hacer para salir de esas lógicas patriarcales absurdas y uno pensaría van a permear la Secretaria Distrital de la Mujer, sería la gran pregunta desde la comunidad.

Sugerencias y/o recomendaciones:

Entrevistadora: ¿Tiene alguna recomendación o sugerencia para hacer más eficientes los servicios que le brindan en la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Lo que siempre hemos soñado las mujeres, como sacar la casa hacia afuera, como llegar a sitios estratégicos, parques, plazas, esquinas, como sacar la casa de la misma casa, como multiplicarnos hacia afuera, como hacer para que las mujeres conozcan sus derechos, que van a hacer con sus derechos no sé, pero como llegar a las masa, como cambiar los imaginarios colectivos de las mujeres. Pienso que hay buenos e interesantes equipos en las CIO, la abogada, la psicóloga, la Referente que está preocupada por la parte política como mostrar la casa hacia la institucionalidad, de pronto como hacer que la casas la conozcan más mujeres, haciendo jornadas sobre la casa, jornadas en las propiedades horizontales pero para eso se necesita tiempo, dinero, por eso lo más importante es que las mujeres sigan conociendo sus derechos, cuales son los caminos para que no las vulneren, darles opciones, caminos, que no las quiera tomar eso es otra historia, que las mujeres conozcan su cuerpo como territorio de paz, y que tengan una vida libre de violencias.

Fecha: 01 de octubre de 2013

Nombre: María Teresa Suescún

Ocupación: Promotora Social

Edad: 59 años

Estrato: 3.

CIO Usaqué

Preguntas:

Vinculación:

Entrevistadora: ¿Cómo se enteró de la existencia de las Casas de Igualdad

de Oportunidades?

Entrevistada: Para iniciar toda la vida he luchado por los derechos de las mujeres, inicie con la organización FUNDAC a nivel Distrito, y debido a eso trabajaba con mujeres de diferentes localidades, con niñas y niños y nuestro fuerte era siempre el derechos a las mujeres, al respeto, a una vida libre de sexismos y los demás derechos que no se han tenido en cuenta. Empecé a involucrarme con instituciones como la secretaria de gobierno, la secretaria de integración social, para ir mirando cómo hacer visible y que hubiera algo escrito sobre los derechos de las mujeres, empecé a interesarme con varias organizaciones y propuestas y proyectos para que se diera una política acorde con el plan de desarrollo, pero muchos de los proyectos por falta de voluntad política se hundieron.

Entrevistadora: ¿Por qué acudió a los servicios de la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Empecé con mujeres de la localidad de Usaquén que habían visto muchas dificultades, una lucha para que se diera presupuesto y se creará un lugar específico para tratar sus situaciones de vulnerabilidad, de maltrato, ya que el maltrato tiene diferentes clases, entonces pedíamos en ese momento una Casa Refugio para que cuando la mujeres fuera maltratada saliera de su casa y no permaneciera con el agresor mientras le solucionaran el problema, pero de hecho nunca se solucionaba nada. Pero se logró que por medio del IDPAC se crearan las casas de igualdad, se empezaron dos casas en unas localidades pero seguimos insistiendo para que se abriera en las demás localidades, para eso nos tocó demostrar que habían muchas violaciones, muchas mujeres maltratadas y debido a eso se logró la casa en esta localidad de Usaquén, que tiene 4 años de creación.

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo lleva en la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Llevo 4 años haciendo parte de la CIO.

Beneficios:

Entrevistadora: ¿Qué beneficios le ha traído pertenecer a la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Llegar a un sitio donde las mujeres son escuchadas y si es posible tener una asesoría jurídica, una asesoría psicológica, y con la coordinación se amplían los trabajos hacia los barrios, nos acercamos a las mujeres, acabamos de terminar la semana por la paz en los cerros, y así la comunidad va entendiendo que podemos hacer paz si necesidad de usar las armas ni ser violentos, poco a poco se van concientizando sectores.

Entrevistadora: ¿Qué soluciones a sus problemáticas le han dado en la Casa

de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Es como un espacio de apoyo, para todas las mujeres de la localidad.

Entrevistadora: **¿Cree que con la participación en esta Casa su calidad de vida ha mejorado? Si o No. ¿Por qué?**

Entrevistada: Si porque interlocutando unas mujeres con otras se hace intercambio de saberes, experiencias, conocimientos, lo que hace que se fortalezcan unas con otras y por otra parte se van trabajando los derechos, y las mujeres nos vamos dando cuenta que tenemos un respaldo, que tenemos nuestros espacios y que hay una ley y que realmente nos podemos acoger de esa herramienta y hacernos respetar como mujer.

Obstáculos:

Entrevistadora: **¿Ha tenido algún problema para acceder a los servicios de la Casa de Igualdad de Oportunidades?**

Entrevistada: El problema es que los funcionarios que se requieren para tratar todos los problemas no los hay, porque es por contratos de tres meses y no hay continuidad. También el espacio para muchas las CIO son lejos de sus casas, por otra parte el transporte, se les dificulta, si no hay transporte no van a gastar lo del pan del desayuno de sus hijos para el transporte, porque hay mujeres de muy bajos recursos y viven con lo del diario, por eso tratamos de coordinar las organizaciones sociales con las CIO para llegar a los barrios, por ejemplo, en el caso de la red de mujeres de la localidad, en la parte de los cerros y se coordinan los problemas que se ven allá con la psicóloga de la CIO, para que ellas no vengán a sacar la cita y no las atiendan sino que las atiendan el mismo día, y con la Referente Local nos acercamos a los sectores para orientar y asesorar a las mujeres.

Entrevistadora: **¿Siente que las ayudas que le brindan en la Casa de Igualdad de Oportunidades, han sido suficientes para aumentar su liderazgo y participación?**

Entrevistada: En la medida que se ha logrado que se tenga una visión más allá de lo que se tenía, que las mujeres tengan proyecciones; por ejemplo, se logró rescatar un proyecto con la alcaldía para hacer unidades productivas, y hasta el momento hay 25 unidades productivas, y cada una tiene su taller, en su rama en lo que se venía trabajando para empezar a hacer su empresa de acuerdo a las capacidades de cada una, hay desde alimentos hasta artesanías, se acabó de terminar esa capacitación que duro 5 meses logrado por las mujeres y el comité de mujer y género.

Sugerencias y/o recomendaciones:

Entrevistadora: ¿Tiene alguna recomendación o sugerencia para hacer más eficientes los servicios que le brindan en la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Debería haber las funcionarias específicas, que no solo haya la abogada de la parte jurídica de orientación sino también que pueda litigar que acompañe a los casos y los saque adelante hasta el final, no solo darle la orientación sino que haya el acompañamiento hasta que el caso se defina, también, que los contratos de las funcionarias no sean solamente por tres meses sino que se pueda desarrollar un proceso, por ejemplo, si la abogada o la psicóloga no tienen un contrato no las encontramos. Asimismo que se pueda contar con una casa propia, que no haya necesidad de pagar arriendo que es muy costoso, porque con ese dinero se puede ayudar incluso a darle ese dinero a las mujeres para darles para el transporte y que vayan a la CIO a consulta jurídica o psicológica y ayudarlas, porque en muchos casos se evidencia las faltas de presupuesto en la casa y en varias ocasiones se necesita una casa más grande porque hay muchas mujeres que saben del espacio y no es suficiente, se queda pequeño para las reuniones y comités en la CIO.

Fecha: 01 de octubre de 2013

Nombre: Martha Lucia Tavera

Ocupación: Ama de Casa y Capacitadora

Edad: 65 años

Estrato: 3

CIO Usaquén

Vinculación:

Entrevistadora: ¿Cómo se enteró de la existencia de las Casas de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Yo vivo a dos cuadras y siempre la miraba pero no me acercaba ni nada, un día vi un aviso de clases de danza contemporánea, y me acerque a preguntar y me inscribí, y vi también que habían unas niñas que daban tejido y me integré. Pues yo en mi casa tenía un grupo con la sonora y cada ocho días nos reuníamos en la casa y tomábamos el té y tejíamos y le comente a una compañera lo interesante que sería llevar lo que hacíamos en la casa llevarlo a la CIO, y hable con la referente local y le comente si nos podía facilitar el espacio porque éramos un grupo de adultas mayores que hacíamos ejercicio, que nos reuníamos en la casas y que queríamos transmitir todo lo que sabíamos a más mujeres y ella nos dijo que sí que magnifico y empezamos a reunir a la gente.

Entrevistadora: ¿Por qué acudió a los servicios de la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Para ayudarle, ser un apoyo y brindarles mis conocimientos a las

demás mujeres que no tienen como pagar una capacitadora o unos materiales, en la CIO me facilitaron una bodega para almacenar todos los materiales que yo tenía en mi casa, al principio llegaban 10 o 12 mujeres y poco a poco fueron llegando más mujeres y fue así como se empieza a crear el espacio Compartiendo Saberes.

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo lleva en la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Aproximadamente 4 años.

Beneficios:

Entrevistadora: ¿Qué beneficios le ha traído pertenecer a la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Para mí personalmente enriquecimiento en todo lo que es el tema de la mujer, todo lo que es enfoque de género, un trabajo digno para todas las mujeres, ese reconocimiento a uno mismo de que es capaz de hacer algo que puede beneficiar a otra persona. También a las otras mujeres les ha dado mucho beneficio por ejemplo, en la salud, porque hay muchas mujeres sobrevivientes de cáncer, que han vivido postradas en su casa, que se sienten solas, y no habían encontrado un espacio donde le den la mano, donde las escuchen, les den consuelo, compañía, porque hay muchas mujeres que viven ahora solas y se sumergen en esa soledad y no salen, en cambio en la CIO nos dan muchas alternativas, que las tertulias, que los encuentros, que el café, que el cine-foro, que clases de danzas pero ahora esas clases son complicadas porque las profesoras cobran y no hacen un trabajo social y acá no se puede cobrar un peso.

Entrevistadora: ¿Qué soluciones a sus problemáticas le han dado en la Casa de Igualdad de Oportunidades?

Entrevistada: Yo soy sincera, hay muchas mujeres que vienen con el ánimo de que aquí se les van a resolver todos los problemas, pero por ejemplo, acá hay una abogada excelente que las orienta, las encamina, pero muchas veces ellas quieren que las lleven de la mano y les hagan todo. La CIO lo que ha permitido es que la mujer toma conciencia, tome la verraquera, que diga yo vivo, yo me quiero, yo existo y me hago respetar, yo tengo unos deberes y unos derechos y sea por sí sola capaz de defenderse, que no siempre tiene que haber un lazarillo que nos diga que hacer sino que nos guíen y nos digan que hacer pero que nos impulsemos a reclamar esos derechos y deberes que tiene.

Entrevistadora: ¿Cree que con la participación en esta Casa su calidad de vida ha mejorado? Si o No. ¿Por qué?

Entrevistada: Si, porque en realidad yo desde que me casé aunque tuve una niñez muy linda, no teníamos esa libertad de hacer lo que quería y después me case y mi marido me quería domar, pero le dije no porque mis pensamientos, y mi cuerpo es mío, yo decido sobre mi vida, sobre mis pensamientos y sobre mi cuerpo, si quiere así bien y si no no, yo lo adapte a él y lo enseñe que jamás le voy a pedir permiso para salir.

Obstáculos:

Entrevistadora: **¿Ha tenido algún problema para acceder a los servicios de la Casa de Igualdad de Oportunidades?**

Entrevistada: Solamente, cuando estábamos con el IDPAC y se acababa el contrato de las funcionarios y de la CIO, se cerró la casa y solo quedan los celadores y nada más, y se pierde el proceso, por eso yo me llevaba a las mujeres a mi casa para seguir con los talleres y llamaba constantemente al IDPAC para saber que pasaba, que por favor necesitábamos la casa, al personal que trabaja y me decían que ya estaban en el proceso de contratación y así un mes mientras las contrataron de nuevo.

Entrevistadora: **¿Siente que las ayudas que les brinda la Casa de Igualdad de Oportunidades, han sido suficientes para aumentar su liderazgo y participación?**

Entrevistada: Claro, porque habían muchas mujeres que no sabían que habían tantos espacios de participación, no salían de su casa, pero ya con la CIO, pasan y miran toda la programación que hay, por ejemplo, manualidades, danzas, que hay un comité de seguridad, una charla, una asesoría psicológica, jurídica, y eso aporta mucho, hay más integración. También en algunos casos, falta como más empuje y decisión de nosotras las mujeres, tener prioridades, porque muchas de las mujeres de la tercera edad no vienen porque tienen que cuidar sus nietos y nosotras ya cuidamos nuestros hijos y tenemos que ser más independientes.

Sugerencias y/o recomendaciones:

Entrevistadora: **¿Tiene alguna recomendación o sugerencia para hacer más eficientes los servicios que le brindan en la Casa de Igualdad de Oportunidades?**

Entrevistada: Que haya una contratación de funcionarias fija, porque hay casos que la abogada y psicóloga llevan asesorías y cuando se termina el contrato, se suspende todo, y la mujer que vino a pedir ayuda pierde la credibilidad en el proceso, mientras que si hay continuidad entonces facilita los procesos; también la necesidad de más convocatoria y que muchas más instancias como la casa de la cultura entre otras, se integren con la CIO y con los procesos de las mujeres en la localidad.