

Convocatoria

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

Ficha para la presentación de experiencias

- Por favor complete todos los campos para la presentación de experiencias.

Nombre o título de la experiencia	Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género y Derechos de las Mujeres en Bogotá
Entidad o Institución responsable de la Experiencia	Secretaría Distrital de la Mujer
Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia	Angélica Escobar Sánchez Directora de Derechos y Diseño de Políticas
Correo electrónico y teléfono	aescobar@sdmujer.gov.co Teléfono: (571) 3169001 ext. 1037 Celular: 300 268 59 12

1. DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Esta descripción nos ayudará a entender sus respuestas a las otras preguntas.

Período de duración	Fecha de Inicio 04/05/2010 Se expide el Decreto Distrital 166 de 2010. Fecha de Finalización Sin finalizar. Estrategia continua
Ámbito territorial <i>Seleccionar</i>	SubNaciona
Alcance <i>Seleccionar</i>	Estrategias de transversalidad de la igualdad de género en políticas sectoriales
Muestra resultados en <i>(Seleccionar 2 áreas)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de capacidades especializadas para incorporar la perspectiva de género en políticas, planes y programas, ▪ Monitoreo y Evaluación de políticas públicas y programas que contribuyen a la igualdad de género
Síntesis de la experiencia	Mediante el Decreto 166 de 2010 se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, la transversalización corresponde a una estrategia de la política. Reglamentada por la Resolución 0746 por la cual se formula y adopta el Plan de Transversalidad de Género

(PTG). Busca incorporar la perspectiva de igualdad de género en los 13 sectores de la Administración Distrital para garantizar el desmonte progresivo de situaciones de desigualdad y discriminación en la gestión administrativa, a través de la implementación de planes sectoriales que permitan incorporar dicha perspectiva en políticas, programas y acciones orientadas a responder a las necesidades de las mujeres. Adicionalmente, el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género responde a acciones afirmativas por derecho potenciando los procesos de transversalización para la generación de impacto.

La (SDMujer) brinda asesoría técnica los sectores para el desarrollo de: diagnóstico; priorización de los problemas, componentes y líneas de acción; concertación de voluntades para la planeación y ejecución y adopción; programación trimestral y seguimiento. En la actualidad el sector de Hacienda tiene un plan de institucionalización y otros 5 sectores cuentan con su propio plan de transversalización en 2 dimensiones: institucional y transversal.

2. COHERENCIA DEL MARCO INTERPRETATIVO.

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

¿Cuál es el problema?

Explique el principal problema al que pretende responder la experiencia.

La transversalización parte del enfoque de derechos humanos de las mujeres, porque permite visibilizarlas como sujetas con apuestas diferentes más allá de las necesidades hacia la garantía de los derechos (no como un grupo aislado).

En las últimas administraciones distritales se ha enfatizado en la inversión social como una puesta a la garantía progresiva de derechos y al fortalecimiento del sujeto político. Aún es necesario fortalecer la perspectiva de presupuestos sensibles al género, directos o etiquetados e institucionalizar mecanismos que garanticen la financiación e implementación de acciones consistentes y persistentes en desarrollo de los planes de transversalización, Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género y la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

La persistencia de prácticas que desconocen la conciliación de la vida laboral y la vida personal de las mujeres, subvalorando el aporte de las labores del cuidado, asignadas tradicionalmente a las mujeres. Las violencias contra las mujeres en los espacios institucionales, problemáticas como el acoso laboral, las discriminaciones sexistas

	<p>frente al acceso a cargos directivos y la igualdad salarial entre mujeres y hombres, son situaciones que no permiten avanzar en el cierre de brechas de desigualdad y no segregación. (Adjunto Modelo de Transversalización)</p>
<p>¿Cuál es la solución al problema? <i>¿Qué hacer? ¿Qué acciones son necesarias y por qué?</i></p>	<p>La expedición de la Resolución 0746 impulsa la implementación de la estrategia de transversalización que permite que los 13 sectores de la Administración Distrital con la asesoría de la SDMujer desarrollen planes de transversalización de la igualdad de género, que se adoptan por medio de actos normativos, que guían su accionar y dan fuerza jurídica. De forma tal que se incorpore la transversalización de género en el Plan de Acción de cada Sector de la Administración y las entidades que lo integran, en consecuencia se monitorea, mide, evalúa y retroalimenta.</p> <p>Lo anterior, implica identificar acciones y actividades concretas dentro de los proyectos de inversión y de funcionamiento tanto misional como institucional de cada uno de los sectores, que contribuyan a cambiar progresivamente las situaciones de desigualdad y discriminación hacia las mujeres en sus diversidades, tanto al interior de las entidades como en las iniciativas dirigidas a la ciudadanía.</p> <p>Así mismo, incorporar talento humano especializado, que oriente al interior la incorporación de la igualdad de género en cada uno de los sectores, teniendo en cuenta su dinámica y estructura organizacional, adecuándose a las condiciones de la arquitectura misional.</p>

3. RESULTADOS

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

<p>¿Qué se logró? <i>Explique los principales resultados de la misma.</i></p>	<p>Con la asesoría de la SDMujer para cada uno de los 13 sectores de la Administración Distrital con quienes se avanza en la construcción de los planes de transversalización e institucionalización de la igualdad de género se han logrado definir acciones frente:</p> <p>Los recursos asignados por los sectores para 2013 orientados a desarrollar acciones que den cumplimiento a la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, ascienden a 2.906.440.758 millones de pesos, provenientes del presupuesto asignado a cada sector.</p>
---	---

	<p>La Secretaría de Educación determinó que los fondos que otorgan becas y subsidios para estudios de educación superior dirijan el 50% de su cobertura a mujeres egresadas de colegios distritales. Igualmente se facilita el proceso de certificación de los niveles básicos de primaria y secundaria dirigida a las adultas, para reducir las barreras de acceso al trabajo digno.</p> <p>En el sector salud se desarrolló el proyecto de Servicios Amigables en Salud Sexual y Reproductiva para Mujeres con una meta de 7 servicios en Bogotá a 2015 con el fin de prevenir y atender embarazos no deseado y promocionar los derechos sexuales y derechos reproductivos.</p> <p>Acción interinstitucional para implementar el Piloto de vagón preferencial optativo para Mujeres en el sistema Transmilenio, como una acción afirmativa para prevenir la violencia y acoso sexual contra las mujeres en el transporte público.</p> <p>Implementación de la estrategia SOFIA Sistema Orgánico, Funcional, Integral y Articulador para la Atención de Mujeres Víctimas de Violencia.</p> <p>Proceso de articulación desde la SDMujer con todas las Oficinas de Comunicaciones de los 13 sectores, para incorporar un lenguaje libre de sexismos.</p> <p>Se presentan avances en la dimensión de institucionalización, la mayoría de ellos sin costo como la implementación de un Protocolo de Atención y Prevención al Acoso Laboral y Sexual en cinco entidades del Distrito.</p> <p>(Adjunta Archivo - Balance)</p>
<p>¿Qué diferencia marcó la experiencia? <i>Describe los cambios en programas, políticas y sistemas que resultaron de la experiencia, y el impacto que esos cambios tuvieron en la vida de las personas o el entorno.</i></p>	<p>Antes de que se iniciara la implementación del Plan Transversalidad de Género, las entidades distritales no contemplaban el enfoque de género ni de derechos de las mujeres en sus políticas, programas y acciones, no existía una unidad y coherencia conceptual que diera línea a los proceso de planeación. Actualmente, se empiezan a destinar recursos para el desarrollo de los planes de transversalización, acciones afirmativas como becas y subsidios para mejorar el acceso de las mujeres a la educación superior, programas específicos para atender las necesidades diferenciadas de las mujeres en materia de salud como los Servicios Amigables de Salud Sexual y Reproductiva para Mujeres.</p> <p>Las entidades empiezan a analizar a través de las estadísticas e investigaciones en qué medida una determinada situación afecta de manera diferente a hombres y mujeres y la forma en que pueden desarrollar programas que atiendan de manera diferenciada estas problemáticas. La creación de la Secretaría Distrital de la Mujer,</p>

como rectora de política articulada a los demás sectores de la administración garantiza para la sostenibilidad de la transversalización y promete profundas transformaciones en la planeación y diseño de proyectos, la destinación de recursos y cambio cultural.

Aunque es un poco difícil medir las transformaciones culturales a mediano plazo, el impacto que tienen los procesos de sensibilización a funcionarios y funcionarias, se puede decir que constituye un avance la incorporación de la Ley de acoso laboral, la revisión de prácticas institucionales para crear ambientes laborales no sexistas y más inclusivos, la estrategia de teletrabajo y la medición periódica a través de la ETIG- Encuesta de Transversalización de la Igualdad de género, que la SD Mujer lidera en articulación con el Servicio civil.

4. FACTORES QUE EXPLICAN EL ÉXITO

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

¿Cómo se logró?

Explique la estrategia de intervención y cuáles son los factores que explican el éxito de la iniciativa.

Se ha logrado afirmar la obligación del Estado de transversalizar el enfoque de género. El hecho de que la transversalización de Igualdad de Género sea una de las estrategias de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito Capital, que cuente con un acto administrativo a través del cual se adoptan los planes de Transversalidad de Género, que haga parte de los lineamientos del Plan de Desarrollo de la Bogotá Humana y que esté sustentada en la constitución de Colombia y en la Plataforma de Acción de Beijín, permite tener unas bases sólidas y confirman la obligación del Estado, en este caso del Gobierno Distrital, de transversalizar la perspectiva de género en los 13 sectores del distrito.

Adicionalmente, se ha logrado que la Secretaría Distrital de la Mujer se desempeñe como líder y asesora del proceso, brindando las directrices a cada entidad, para que de acuerdo al campo de acción de cada sector se armonice y facilite la ejecución, aunado a las acciones en el territorio, financiadas con recursos de las Alcaldías Locales.

Así mismo, se desarrolló un modelo que posibilita la transversalización. Para lograr la implementación del Plan de Transversalidad de Género, la Secretaría Distrital de la Mujer, a

	<p>través de la Dirección de Derechos y Diseño de Políticas, desarrolla, implementa y hace seguimiento al Modelo para la Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género en Bogotá; el cual incluye una descripción detallada de las etapas de la formulación, ejecución, y seguimiento de los planes sectoriales de transversalización.</p> <p>Finalmente, se logró la asignación de recursos para el desarrollo de los planes de transversalización, a través del diseño de una metodología para la identificación de presupuestos etiquetados y presupuestos directos sensibles al género.</p>
<p>¿Quiénes lo hicieron posible? <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i></p>	<p>En primera instancia la Secretaría Distrital de la Mujer, entidad encargada de “liderar, orientar y coordinar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como de la transversalización del enfoque de derechos de las mujeres en los planes, programas, proyectos y políticas públicas distritales, a través de la articulación intersectorial e interinstitucional para la protección, garantía y materialización real y efectiva de los derechos de las mujeres desde las diversidades que las constituye, promoviendo su participación y la de sus organizaciones sociales en el Distrito Capital”.</p> <p>En segunda instancia, los 13 sectores de la Administración Distrital que están trabajando en la transversalización del enfoque de género: 1. Gestión Pública, 2. Gobierno, 3: Hacienda, 4. Planeación, 5. Desarrollo Económico, 6. Educación, 7. Salud, 8. Integración Social, 9. Cultura, Recreación y deporte, 10. Ambiente, 11. Movilidad, 12. Hábitat y 13. Mujer. Así como también las referentes en cada una de las entidades que lidera el proceso.</p> <p>Adicionalmente, la Mesa de Trabajo de Mujer y Género de la Comisión Intersectorial Poblacional, a través de la Dirección de Derechos y Diseño de Política, que desarrolla la secretaría técnica y hace el seguimiento del proceso de la implementación de la política.</p> <p>Finalmente el Consejo Consultivo de Mujeres, instancia de coordinación entre los procesos y las organizaciones de mujeres del Distrito Capital y la Administración Distrital, en el marco de la Política Pública de Mujer y Géneros. Es un organismo de carácter técnico y político, que representa las necesidades e interés de las mujeres que habitan el Distrito Capital, considerando la diversidad generacional, cultural, étnico-racial, territorial, socioeconómica e ideológica, de orientación sexual y las distintas capacidades motoras, visuales, auditivas, psicológicas y cognitivas.</p>

5. APRENDIZAJES.

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

<p>¿Cuáles fueron los principales desafíos que enfrentaron?</p>	<p>De acuerdo con las declaraciones de mujeres protagonistas del proceso de implementación de la estrategia de transversalidad, algunos de los principales desafíos tienen que ver con las resistencias institucionales frente al tema debido a que no todos los funcionarios y funcionarias lo encuentran necesario por la persistencia de imaginarios presentes en la cultura, el lograr que el enfoque de derechos de las mujeres sea una apuesta común y las dificultades para reconocer las necesidades específicas de las mujeres.</p> <p>Ha sido dispendioso el proceso de incorporar el tema de la transversalización en las oficinas de planeación de cada uno de los 13 sectores distritales, con el fin de orientar los procesos de formulación de planes de desarrollo, asignación de presupuestos desde metas plan, así como, la definición del horizonte de cada una de las entidades para la inclusión en su misión, visión y en todo el sistema integrado de gestión de las entidades públicas la igualdad de género. Sin embargo, se está logrando posesionar la transversalización al interior de cada sector.</p> <p>En la actualidad las entidades ubican a las profesionales designadas para el tema en las direcciones poblacionales, lo cual les impide un direccionamiento estratégico a toda la arquitectura institucional de cada sector.</p> <p>Otro desafío es lograr superar fracturas en los procesos estratégicos de la comunicación para realizar enlaces en el proceso de la transversalización con las entidades adscritas de los sectores por su magnitud. Alguno de los ejemplos se puede evidenciar en el sector Salud que tiene 22 entidades adscritas.</p> <p>Finalmente, sigue siendo un desafío que se comprenda la importancia de costear acciones del PTG, a través del reconocimiento, y exploración de los presupuestos de las entidades que conforman los diferentes sectores, a nivel de proyectos de inversión y de ser posible de objetos de gasto.</p>
<p>¿Qué errores o desaciertos cometieron durante el</p>	<p>Durante el proceso de formulación e implementación del proceso de transversalización no se contempló un sistema de información o</p>

<p>proceso que fueron corrigiendo?</p>	<p>monitoreo, que permitiera un proceso de seguimiento y actualización permanente. En la actualidad nos encontramos en la construcción de un subsistema de información de seguimiento a la política pública a través de dos escenarios, seguimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y el Plan de transversalización.</p> <p>Se identificó la necesidad de abordar la mirada presupuestaria a través de los proyectos de inversión y eso llevo a la necesidad de mirar diferencialmente los proyectos de inversión del área misional a los del área administrativa.</p>
<p>Si pudieran volver a empezar ¿qué harían de otra manera?</p>	<p>Iniciar un proceso de concertación con más potencial en el nivel directivo, dirigido específicamente a los despachos, oficinas asesoras de planeación, y comunicaciones y direcciones como Talento Humano (recursos humanos).</p> <p>Construcción de una cartilla o directriz con el paso a paso del proceso, con abordajes pedagógicos, técnico-teóricos del proceso de Transversalización, que oriente la incorporación de presupuestos sensibles al género y las formas de incidencia.</p> <p>Elevar un acto administrativo desde despacho del Alcalde Distrital.</p> <p>Fortalecer los diagnósticos institucionales para la transversalización de género, parte de reconocer la necesidad de alcanzar un nivel similar de conocimiento de los diferentes sectores, esquema diagnóstico que además permitan ubicar líneas de acción pertinentes para cada sector y entidad.</p>

6. UN POCO DE HUMOR

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

<p>Comparta un par de anécdotas de la iniciativa o situaciones divertidas que se dieron en el proceso</p>	<p>Como parte del proceso de participación para esta convocatoria se elaboró un video que sintetiza la presente propuesta. Ver link en: https://www.youtube.com/watch?v=cI00C5aBSWQ&feature=youtu.be</p> <p>Dentro de las anécdotas de humor se encuentran las ideas erróneas que tienen algunas personas sobre el concepto de feminicidio. También la perpetuación de los roles de género lo que se refleja en la experiencia cotidiana cuando por ejemplo se planea la organización de fechas</p>
---	--

	<p>emblemáticas para el reconocimiento de los derechos de las mujeres y algunos de los participantes en la organización de estos eventos proponen regalar ollas y lavadoras.</p> <p>Así mismo, todavía persisten posturas conservadoras que aún consideran que las mujeres deberían regresar a ocuparse de las labores del hogar para garantizar un “adecuado orden social”.</p>
--	--

7. MATERIALES GRÁFICOS O AUDIOVISUALES

<p>ENLACES A MATERIALES GRÁFICOS O AUDIOVISUALES</p>	<p>Video Preparado para esta convocatoria https://www.youtube.com/watch?v=cI00C5aBSWQ&feature=youtu.be</p>
---	---