

**EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE
MUJER Y EQUIDAD DE GÉNEROS EN BOGOTÁ, ENTRE LOS AÑOS 2004 Y
2015.**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN ESTUDIOS INTERDISCIPLINARIOS SOBRE DESARROLLO**

REALIZADO POR AMANDA ROMO DÍAZ

DIRIGIDO POR JAVIER PINEDA DUQUE

Profesor Asociado, CIDER

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

CIDER

BOGOTÁ

2016

A Antonia, hijita preciosa, por todo el tiempo que nuestro amor le ha regalado a mis proyectos, a mis sueños...

RESUMEN

La institucionalización de la perspectiva de género en las organizaciones y el Estado ha sido quizás el tema más debatido en la literatura reciente sobre género y desarrollo. Esta investigación describe y analiza el proceso de institucionalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros de Bogotá entre 2004 y 2015. A través de entrevistas con funcionarias de primer nivel del Distrito, conversaciones con lideresas sociales y académicas que contribuyeron con la creación de la política, y del análisis riguroso de los principales documentos producidos en la implementación de ésta, se presentan los avances, el desarrollo lento y complejo, los retos que prevalecen para una institucionalización y la ruta hacia la transformación de pautas culturales. Aun cuando el discurso de género es “políticamente correcto” y casi uniformemente unívoco en las instancias de la función pública, se observa que la correspondencia entre este y las acciones de gobierno aún están distantes. Así mismo, el proceso de institucionalización de la política se asume como exitoso, pero la transversalización y la transformación de estereotipos de género, siguen siendo esquivos.

PALABRAS CLAVE: Política Pública, Equidad de Género, Institucionalización, Transversalización.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO 1 MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO	9
1.1 Género, instituciones y políticas públicas	9
1.2 Antecedentes de las Políticas Públicas de Género	15
1.3 Metodología de la investigación.....	17
CAPÍTULO 2 MARCO CONTEXTUAL Y PRESENTACIÓN DEL CASO	22
CAPÍTULO 3 EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNEROS DEL DISTRITO CAPITAL 2004-2015	32
3.1 El discurso de la equidad de género y la voluntad política de los actores de gobierno.....	32
3.2 La maquinaria institucional	36
3.2.1 El talento humano.....	37
3.2.2 El presupuesto	40
3.3 La legalidad y legitimidad de la PPMYEG	44
3.4 La transversalización o <i>mainstreaming</i> del enfoque de género en la PPMYEG.....	46
3.5 La transformación de los estereotipos de género y violencia contra la mujer.....	51
CONCLUSIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64

INDICE DE TABLAS

TABLA No. 1 Correspondencia entre los objetivos de la investigación y el marco conceptual	15
TABLA No. 2 Entrevistas realizadas en el marco de la investigación	19
TABLA No. 3 Correspondencia temas, categorías de análisis e instrumentos de información	20
TABLA No. 4 Avances en la institucionalización y desarrollo de la PPMYEG según liderazgo y período de gobierno	27

TABLA No. 5 Comparativo presupuesto asignado a la SDM en los años 2013- 2015	41
TABLA No. 6 Comparativo presupuesto de funcionamiento e inversión asignado a la SDM en los años 2013- 2015.....	42
TABLA No. 7 Marco normativo creado entre 2004 y 2015 referente a la equidad de género y la protección de los derechos de las mujeres.	45
TABLA No. 8 Acciones notables de transversalidad del enfoque de género en la PPMYEG.	48
TABLA No. 9 Comparativo por entidades cabeza de sector de los presupuestos asignados para programas alusivos a la equidad de género y los derechos de las mujeres años 2013, 2014 y 2015.	50
TABLA No. 10Casos de mujeres afectadas por algunas violencias de género, reportados año a año entre 2004 y 2013.	52
TABLA No. 11Participación de las mujeres en JAL, Concejo Distrital y Alcaldías locales en Bogotá años 2004 y 2012.....	55

INDICE DE ANEXOS

ANEXO1 FORMATO DE ENTREVISTAS Y PERSONAS ENTREVISTADAS	71
ANEXO2PERFILES DE CARGOS DIRECTIVOS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	72
ANEXO 3 APARTE SINTETIZADO DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA SDM A 2013.....	74
ANEXO 4 LOS RETOS PENDIENTES PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PPMYEG.RECOMENDACIONES DE LA AUTORA DE LA INVESTIGACIÓN.....	76
ANEXO 5 FORMATO Y TABULACIÓN DEL SONDEO DE OPINIÓN.....	80

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de descentralización en América Latina abona el terreno para que en los años 90 se concreten instancias, medidas y en algunos casos, políticas públicas frente a las situaciones problemáticas de las mujeres. El trabajo de los movimientos de mujeres y las feministas y la acción global de los organismos internacionales resultaron decisivos en incorporar políticas públicas con equidad de género a partir de dicha década. El Estado colombiano empieza a incluir demandas manifestadas públicamente por las mujeres en su agenda de desarrollo y diseña medidas que han transitado por distintas fases: subsanar las necesidades de las mujeres, “incluirlas” como intermediarias para el bienestar de los demás miembros de la familia desde su rol de cuidadoras, o procurar un cambio de paradigma con respecto al papel de la mujer en la familia, la sociedad y el Estado. En este sentido, empezó a crearse, con dificultad, un tejido institucional local para las políticas públicas con enfoque de género.

En Bogotá se ha creado una institucionalidad responsable de desarrollar una **Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros** (en adelante **PPMYEG**) que, a través de la protección de los derechos de las mujeres y de la transversalización o *mainstreaming* del enfoque de género en el conjunto de políticas distritales, debe lograr transformaciones culturales de largo plazo que conlleven a la equidad de género. El tema ha avanzado en la elaboración del discurso político, en la definición de prioridades en planes, programas y proyectos de gobierno, y en cambios técnicos y burocráticos en la administración pública.

El caso Bogotá es emblemático ya que fue la primera ciudad del país en asumir compromisos políticos, administrativos y presupuestales, para la institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas de la Administración. Sin embargo, subsisten polémicas en relación con este proceso: a) el posicionamiento político del tema es ambiguo porque el discurso de género se ha quedado en eso, en el discurso, y no refleja necesariamente voluntad política para implementar acciones de gobierno que conlleven a la equidad. Su uso se ha dado para efectos de gobernabilidad y estatus de los gobernantes, pero ¿hasta dónde este discurso de la equidad de género ha permeado la conciencia y la intencionalidad de los actores que gobiernan?, ¿hasta dónde se refleja en presupuesto, talento humano y remoción de las barreras institucionales?; y b) los procesos de

implementación de políticas de género que existen se muestran lentos y complejos, así que ¿de qué manera se han afectado las instituciones y cómo estas han incorporado los postulados conceptuales, metodológicos y técnicos de género en sus dinámicas y relaciones con la ciudadanía? El objetivo general de esta tesis es analizar el proceso de institucionalización de la PPMYEG en el Distrito Capital, entre los años 2004 y 2015, según categorías como la creación de maquinaria institucional (talento humano y presupuesto); legalidad y legitimidad; transversalización del enfoque diferencial de género y transformación de estereotipos de género. De manera específica, explorar la relación entre discurso y acción en ciertos actores de gobierno y analizar el alcance del proceso de institucionalización de la PPMYEG.

La investigación se desarrolla en el marco del paradigma cualitativo-interpretativo y usa las técnicas de triangulación y convergencia por la naturaleza diversa de la información. De acuerdo con las teorías de los llamados “nuevos tipos de investigación”, usa elementos del estudio de caso. La información fue recolectada a través de instrumentos como la observación participante y la aplicación de entrevistas semi estructuradas. Se precisó de la revisión documental de fuentes primarias y secundarias, con numerosos documentos técnicos, jurídicos, presupuestales y políticos producidos hasta ahora en el marco de construcción y desarrollo de la PPMYEG.

Esta investigación no pretende hacer una evaluación de política pública, su alcance es más modesto en términos de analizar el proceso de institucionalización de la PPMYEG a través de las evidencias que alcanzan a ser verificables. Por supuesto, en la interpretación del caso hay lugar para algunas afirmaciones que pueden deducirse de la información recolectada y se da gran valor al testimonio de las funcionarias responsables de la política, por su conocimiento y trayectoria específica en la materia de investigación y, en algunos casos, por su doble condición de lideresas del movimiento de mujeres y de técnicas diseñadoras de política pública.

El estudio se estructura en tres capítulos y un aparte final referido a las conclusiones. El primer capítulo es el Marco conceptual y metodológico que comprende los antecedentes de la relación conceptual y técnica Género/ Políticas Públicas y el cómo fue realizada la investigación; en el segundo se presenta el caso con elementos de contexto nacional y

distrital; y en el tercero se desarrolla el análisis de los resultados del proceso de institucionalización de la PPMYEG del Distrito.

Finalmente, esta tesis es una contribución a las pocas experiencias valorativas que hasta ahora, se han hecho alrededor de dicha política, en el campo técnico más que investigativo. Dentro del amplio material revisado, se destacan artículos como “*ACD: Una propuesta para el análisis de la política pública de género*” (Forero y Hurtado, 2013) en el que se realiza un análisis de las políticas de género con mención especial al caso Bogotá, desde la teoría del Análisis Crítico del Discurso, partiendo de las construcciones discursivas y las relaciones de dominación y exclusión. Así mismo, está la investigación “*El desafío de la equidad de género en Colombia y la estrategia del Mainstreaming*” (Londoño, 2016), que recorre los logros de las políticas de género en Colombia, enfatizando en la entonces Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y la transversalidad como estrategia. El estudio “*Las demandas de justicia de los grupos subordinados: el caso de los grupos de travestis de la ciudad de Bogotá*”, (Buriticá, 2010), hace un análisis de algunas acciones de las políticas públicas de Bogotá, atendiendo de manera especial el tema de las transgeneristas. Finalmente, la investigadora Lya Yaneth Fuentes, de la Universidad Central de Bogotá, presentó dos investigaciones relacionadas: “*Las políticas públicas de mujer y género en Bogotá: tensiones y aciertos*” (2007) y “*Políticas públicas para la diversidad en Bogotá: la incidencia de las mujeres*” (2009). La primera hace un análisis comparativo de las políticas transformadoras de la inequidad y la subordinación en los planes de desarrollo del Distrito Capital entre 2001 y 2006, centrándose en las tensiones existentes. La segunda retoma la importancia de la participación de las organizaciones de mujeres en el posicionamiento de los temas de mujer y género en las agendas de gobierno en la ciudad de Bogotá entre 2004 y 2007. Los estudios anteriores presentan un alto valor de análisis institucional, pero no son en sí mismos, procesos investigativos de institucionalización de las políticas de género, ni focalizan explícitamente el caso Bogotá como centro de estudio. Por tanto, la presente investigación es una de las primeras, desde la Academia, en su objeto de estudio.

CAPITULO 1

MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO

1.1 Género, instituciones y políticas públicas.

El *género* es la categoría central del análisis feminista. “La noción de género surge a partir de la idea de que lo “femenino” y lo “masculino” no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales” (Amorós, 1995, p.55). Una de las intenciones de los estudios de género es precisamente, acabar con el prejuicio de que la biología determina el destino de las mujeres como de los hombres, y según Rosa Cobo (1995), los estudios de género se orientan al análisis de las construcciones patriarcales y a acuñar nuevas categorías analíticas para explicar la realidad. Así mismo, es importante la dimensión política de la categoría género por la cual “politiza lo privado”, es decir:

No entenderemos por ‘política’ el limitado mundo de las reuniones, los presidentes y los partidos, sino por el contrario, el conjunto de relaciones y compromisos estructurados de acuerdo con el poder, en virtud de los cuales un grupo de personas queda bajo el control de otro grupo de personas. (Millet, 1969, p.67 y 68).

Esto abre el espacio público a debates que siempre se han considerado privados y por tanto, exclusivos de las mujeres. En este sentido, el *sistema social de género*, es una construcción que define y caracteriza la discriminación de las mujeres en la sociedad. En términos de desarrollo y políticas públicas, “Se refiere, por tanto, a los procesos y mecanismos que regulan y organizan la sociedad, de modo que mujeres y hombres sean, actúen y se consideren diferentes” (Astelarra, 2005, p.5), determinando áreas de competencia exclusiva de cada uno de los sexos. Se propone, entonces, investigar, categorizar y analizar esta problemática desde la *perspectiva o enfoque de género* como la mirada (teoría, técnica y metodología) que analiza relaciones de poder, comportamientos y roles específicos de mujeres y hombres, y las que hay en grupos de un mismo sexo. La perspectiva de género incorporada en los procesos de desarrollo y en los instrumentos de planeación, busca una transformación cultural que implique *igualdad de oportunidades y/o equidad de género*.

La primera, entendida como una relación de equivalencia, ya que los sujetos tienen el mismo valor (Jiménez, 1995, p.143), (aunque no las mismas características ni circunstancias) y precisamente por ello son iguales. Es una relación en la que no se aceptan las desigualdades ni los privilegios. La igualdad se ha entendido como una estrategia para

que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades que los hombres, en el mundo público (Astelarra, 2005, p.74).

En el ámbito social es “la base común de derechos y responsabilidades que corresponden a todos los miembros de la sociedad” (Arrupe, 2000, p.67). Esto tiene una relación directa con el poder y los medios para ejercerlo, en últimas, con la ciudadanía. Por otra parte, la *equidad*, es la consideración de la especificidad y la diferencia. Olga Arrupe señala:

Podríamos referirnos a la estima conjunta de semejanzas y alteridades incluidas en un género común. Incluye igualdad y diferencia. De allí que, referido a los grupos humanos, el concepto de equidad queda naturalmente implicado con el de justicia que connota igualdad y equilibrio, (lograr el equilibrio de la balanza requiere contemplar las diferencias de peso en los platillos para distribuir adecuadamente el mismo) (2000, p.67).

Estos conceptos tienen relación estrecha con los *estereotipos de género* “una visión generalizada o una preconcepción sobre los atributos o características de los miembros de un grupo en particular o sobre los roles que tales miembros deben cumplir” (Cook y Cusack, 2009, p.12). Aunque no todos los estereotipos son negativos y no se puede prescindir de ellos porque en principio “cumplen el propósito funcional de reducir eficientemente, o de reducir, en beneficio de la simplicidad, el reto de comprender la complejidad social del mundo que nos rodea” (Cook y Cusack, 2009, p.17), son también la base de la discriminación de lo femenino ya que “se establecen en sentimientos de miedo, asco y hostilidad, que unos grupos mantienen en relación a otros a causa de alguna diferencia (...)” (Andrade, 2008, p.124). No importa “si dichos atributos o características son o no comunes a las personas que conforman el grupo o si sus miembros de hecho, poseen o no tales roles. El elemento clave es que, en tanto se presume que el grupo específico posee tales atributos o características o cumple con esos roles, se cree que una persona, por el solo hecho de pertenecer a él, actuará de conformidad con la visión generalizada o preconcepción existente acerca del mismo” (Cook y Cusack, 2009, p.11) y al no ser así, cuando la mujer no ‘es’ delicada, tierna, dulce, sumisa, abnegada, por hablar de ciertos atributos, sobreviene el conflicto por la diferencia o la no correspondencia.

Para Martha Carballo de la Riva (2006), las mujeres han estado presentes en todo el proceso de transformación del concepto de *Desarrollo*, “Estas políticas de desarrollo se han correspondido con las ideas de desarrollo y con las concepciones que sobre las mujeres, sus roles y necesidades han tenido y tienen los/as planificadores/as” (p.24). Las mujeres han pasado de ser receptoras pasivas del desarrollo a ser reconocidas como trabajadoras,

esperando que de manera automática llegara la equidad, hasta la tendencia actual que es el género en el desarrollo.

En este sentido, el estudio de los factores demográficos, económicos, culturales, ideológicos, las características del empleo femenino en los distintos sectores de actividad económica, el nivel educativo y la orientación profesional de las mujeres en el mercado, la segregación vertical y horizontal en el empleo, llevaron a las *acciones afirmativas*, que según Raquel Osborne (1994), son “medidas temporales que, con el fin de lograr la igualdad de oportunidades en la práctica, permitan mentalizar a las personas o corregir aquellas situaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales discriminatorios” (p.10).

Entre las principales características que Carballo de la Riva define del género en el desarrollo, está el análisis de las relaciones de poder entre mujeres y hombres y, por tanto, su acceso diferenciado a los recursos y beneficios del desarrollo; busca no sólo transformar las relaciones de género, sino las de raza, clase social, edad, entre otras, que implican obstáculos para que las mujeres accedan al desarrollo, con una estrategia de empoderamiento que consiste en que las mujeres accedan al uso y control de los recursos materiales e ideológicos -simbólicos- para que participen del cambio social (2006, p.25).

En este sentido, las *políticas públicas con perspectiva de género*, deben articularse en tres dimensiones: 1. Ser eficaces frente a los intereses prácticos de las mujeres; 2. Fortalecer y hacer crecer a las mujeres en responsabilidad e iniciativa personal y 3. Los proyectos deben develar la unidad entre intereses prácticos y estratégicos (Amelunge, 2006, p. 24). Ahora bien, la medición de la eficacia de las políticas públicas a través de los indicadores presenta problemas. Aunque existen algunos como el Índice de Desarrollo de Género (IDG)¹ y el Índice de Potenciación de Género (IPG)², que buscan “visualizar la desigualdad entre hombres y mujeres y el grado de potenciación de estas en la participación política, económica y en los ingresos” (Amelunge, 2006, p. 41), estos no pueden dar cuenta de todos los aspectos de la equidad de género, sobre todo, los que tienen que ver con la vida familiar,

¹ Medida propuesta por la ONU para incorporar al IDH (Índice de Desarrollo Humano) las diferencias entre los géneros. Permite reflejar las desigualdades entre hombres y mujeres en el progreso medio de la sociedad. Al igual que el IDH tiene tres facetas: vida larga y saludable, nivel educativo y vida digna.

² El Índice de Potenciación de Género mide la desigualdad de género en la participación económica, política y en la adopción de decisiones en el país. Se calcula utilizando cifras sobre las mujeres que forman parte de los poderes legislativos, mujeres en puestos ejecutivos y administrativos de alto nivel en el país, mujeres profesionales y técnicas y el monto de ingreso per cápita por género.

la violencia y el trabajo doméstico. Según la misma autora, sea cual sea el indicador, debe reflejar los avances en condición y posición de la mujer, división del trabajo y de actividades económicas, acceso y control de los recursos económicos y sociales, disponibilidad de tiempo para la mujer, toma de decisiones sobre la sexualidad y el manejo de su cuerpo, participación social y política, negociación de poderes y relaciones de pareja. El diseño de los indicadores de género, sin embargo, es más complejo cuando la “medición” de resultados no se hace, necesariamente, sobre una materia específica con unidad temática. Hablar de la equidad de género en la educación, por ejemplo, implica tener en cuenta los referentes de género y además los de la educación. Aquí es necesario introducir el término *transversalidad o mainstreaming de género*, una de las estrategias más usadas y exigentes para la formulación de las políticas públicas ya que supone que la dimensión de género esté presente en la actuación pública de manera integral. Sobre el particular, Judith Astelarra (2005) plantea que “Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas” (p. 62).

Las *políticas públicas de género* para el caso de la investigación, son el instrumento más claro, por medio del cual se hace efectiva esta configuración o reconfiguración de las demandas por la equidad de género. Ahora bien, acercándose a los planteamientos de Virginia Guzmán, Nancy Fraser y Judith Astelarra (Astelarra, 2005, p.63 y 64), las políticas públicas de género son procesos de elaboración e implementación de programas de acción pública y dispositivos político-administrativos en torno a objetivos explícitos contra la discriminación por razones de sexo, que generan un cuadro normativo, unos elementos de poder público y experticia y constituyen un orden local, enfocado a la superación de la subordinación por la distribución de los bienes materiales (concepto de clase) y de la subordinación por el reconocimiento de patrones y valores culturales (noción de estatus). Una política pública necesita trascender los asuntos inmediatos de bienestar material, requiere, indispensablemente, un componente de transformación cultural que no solo implica los imaginarios colectivos sociales, sino además todo un conjunto de prácticas, maneras de relacionarse, tradiciones, costumbres y formas del ser social.

La incorporación del análisis de género en las políticas públicas ha implicado la circulación de nuevos discursos dentro de las instituciones del Estado. Estos discursos permitieron incorporar en las agendas institucionales temas considerados como propios de la esfera privada tales como la violencia contra la mujer, la autonomía del cuerpo reproductivo, la dependencia económica de las mujeres, la autoridad del jefe de familia y los derechos individuales. Han visibilizado las desigualdades de género en la esfera pública como es el caso de la segregación de género en el mercado de trabajo, en la educación y la representación política. (Muller y Senac-Slawinski, 2009, citados por Guzmán y Montaña, 2012, p. 14).

Sin embargo, los resultados del proceso de *institucionalización* son débiles frente a las transformaciones culturales que buscan fundamentalmente las políticas de género, cuando se cree que solo se trata de incorporar en una norma todos los aspectos a tener en cuenta para superar ciertas situaciones (Britos y Reyes, 2002, p. 16). Este es un aspecto formal de la institucionalización que no basta al momento de introducir enfoques y procedimientos que van a modificar prácticas sociales.

Es un paso de avance en el proceso de cambio socio-cultural y sobre todo en el debate actual sobre el papel del Estado en la redistribución de oportunidades (...) para varones y mujeres. Si bien son necesarias esas concreciones, para realizar las funciones de integración social, la dinámica de la sociedad hace imprescindible que las instituciones sean lo suficientemente flexibles como para transformarse e incorporar los cambios. (Britos y Reyes, 2002, p. 16).

Las instituciones van a ser entendidas más allá de la teoría general de las disciplinas de la economía y la ciencia política, de una manera más específica en relación a las políticas de género.

Las instituciones son factores de orden ya que las formas estandarizadas de operar estabilizan la actividad política y el relacionamiento entre los actores. Estas pretenden reducir el carácter caótico de la competencia y la arbitrariedad de quienes tienen mayor poder y recursos. Sin embargo, las instituciones no son solo externas a los actores sino también internas a ellos. Por un lado, las estructuras los restringen y por el otro, son ellos mismos los que las crean, las mantienen, y les dan sentido. En suma, las reglas, procedimientos, convenciones, roles, estrategias en torno a las cuales se construye la actividad política, materializan creencias, paradigmas y códigos culturales. (Muller, 1998, Guzmán, 2011 citados por Guzmán y Montaña, 2012, p. 16).

Hodgson (1998) aporta un rasgo importante, las reglas sirven para la toma de decisiones, pero solo si estas son capaces de afectar el comportamiento de los seres humanos, son eficientes. En este orden de ideas, la PPMYEG representa un conjunto de instituciones tanto formales (normas y sistemas de incentivos) e informales (convenciones, reglas morales y valores) (North, 1990), cuya función es reorientar una serie de comportamientos

de hombres y mujeres que han tenido, históricamente, consecuencias asimétricas para el desarrollo de unos y otras. Este estudio analiza, entonces, los arreglos institucionales, es decir, las interacciones entre actores y reglas de juego.

“Las ideas —contenido sustantivo de los discursos— presentan distintos niveles de generalidad y profundidad asociados al potencial de cambio institucional” (Schmidt, 2008, citado por Guzmán y Montaña, 2012, p. 16). Esto es importante porque uno de los obstáculos del *mainstreaming* de género es la resistencia al cambio de las instituciones. Se trata de las instituciones, del sistema tradicional de incentivos, de las asimetrías de poder y de la representación de intereses (Peters, 2003); “...hoy en día es aceptado ampliamente que la estructura institucional (...) resulta crucial para comprender el proceso de desarrollo o su ausencia” (Bardhan, 2004, p.1). El mismo autor ratifica que el análisis de las instituciones es importante para comprender cómo se da la protección de derechos, los cuales son fundamentales para entender el cambio de los indicadores de desarrollo humano.

La institucionalización de las políticas públicas de género es el proceso mediante el cual una nueva práctica se incorpora a las instrucciones del Estado; se hace estable, se reitera en el tiempo y por lo tanto permite su seguimiento y evaluación. Esto es siempre el resultado de la interacción entre distintos actores institucionales, políticos y sociales, dentro y fuera del Ejecutivo y del Estado como un todo (Astelarra, 2005, P.70).

Esta definición es clave para entender el proceso de institucionalización de la PPMYEG. Se debe analizar los recursos que proporciona: el organismo o dependencia, el talento humano, el presupuesto y la legitimidad. (Astelarra, 2005, P. 71). Según Guzmán y Montaña (2012, p. 16), las ideas que tienden a la equidad de género se ven en dos niveles, el de las políticas y el de los contenidos programáticos, los cuales son más profundos y transformadores.

Desde esta perspectiva relacional los procesos de institucionalización se expresan en la creación permanente y ampliada de nuevos espacios para las políticas de género, nuevos conocimientos, nuevas concepciones, nuevos órganos, nuevas reglas formales e informales y normas de comportamiento que ciertamente no reemplazan a las ya existentes pero introducen polos de tensión que favorecen el cambio. En forma figurativa se podría decir que la institucionalización de género fue tomando la forma de una red con numerosos núcleos y sistemas de comunicación que, en los casos más positivos, promovió la inclusión de nuevos sectores y aseguró la recurrencia de las acciones mediante la transformación de las reglas y procedimientos o la inclusión de nuevas reglas o criterios de funcionamientos. (Guzmán y Montaña, 2012, p. 25).

A continuación, la Tabla 1 presenta la relación entre las hipótesis de la investigación, los objetivos específicos y los ejes del marco conceptual; cómo estos soportan la búsqueda y el análisis de la información para la resolución de las hipótesis, precisamente.

Tabla 1

Correspondencia entre los objetivos de la investigación y el marco conceptual

HIPÓTESIS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONCEPTOS	LITERATURA
1. El posicionamiento político del tema es ambiguo porque el discurso de género no se refleja en acciones consistentes y continuadas de gobierno que conlleven a la equidad de género.	Explorar la relación de correspondencia entre discurso y acción en los actores del gobierno distrital.	<i>Género</i> como categoría de análisis de las relaciones humanas. <i>Sistema social de género</i> <i>Igualdad</i> <i>Equidad</i> <i>Medidas afirmativas</i>	Amorós 1995 Cobo 1995 Millet 1969 Astelarra 2005 Jiménez 1995 Arrupe 2000 Carballo de la Riva 2006 Osborne 1994 Literatura sobre Instituciones desde la Ciencia Política: Hodgson 1998 North 1990 Peters 2003
2. Los procesos de implementación de las políticas de género se muestran lentos y complejos y han afectado de manera moderada la institucionalidad y la cultura.	Describir y analizar el proceso de institucionalización de la PPMYEG del Distrito.	Instituciones Arreglos institucionales Transversalización o <i>Mainstreaming</i> de género Políticas públicas con enfoque de género.	Astelarra 2005 Guzmán 2005 Fraser 2005 Guzmán & Montaña 2012 Britos & Reyes 2002 Experiencias de institucionalización de políticas de género en América Latina Serie Mujer y Desarrollo de la CEPAL.

Fuente: Elaboración propia de la investigación.

1.2 Antecedentes de las políticas públicas de género

Nancy Fraser, en su crítica al Estado de Bienestar, allanó el camino hacia la implementación del enfoque de género en las políticas públicas. Desde su texto *Unruly Practices: Power, Discourse and Gender in Contemporary Social Theory* (1989), recoge teorías filosóficas como las de M. Foucault, J. Habermas, y R. Rorty y construye su teoría social, apoyándose en las investigaciones de Linda Gordon, Diane Pearce y Carole Pateman, entre otras. En *What's critical about Critical Theory? The case of Habermas and Gender*, hace nuevos aportes a la concepción de la esfera pública, el modelo social, las instituciones y el sistema administrativo del Estado propuestos por Habermas. En obras posteriores, Fraser junto con los trabajos de Maxine Molyneux y Kate Young entre 1980 y 1988, elabora los conceptos de “*condición y posición*” de género.

Desde mediados de los años 70, la investigación, el diseño de políticas y el accionar de las agencias para el desarrollo, han sido entendidos a partir de lo que se ha denominado los

enfoques de *WID* (Women in Development, Mujeres en el Desarrollo), *WAD* (Women and Development, Mujeres y Desarrollo) y *GAD* (Gender and Development, Género y Desarrollo). *WID* empieza a usarse desde principios de los años 70 con la publicación de Ester Boserup *Women's Role in Economic Development* en el que explora la división del trabajo entre los sexos en las economías agrarias (Rahtgeber, 1994), afirmando que “las contribuciones de las mujeres eran ignoradas y como consecuencia el desarrollo se veía afectado”. (CEDPA, 1996, P.6). Al final de los setenta, la perspectiva *WAD* fue desarrollada como reacción a las omisiones de *WID*, planteando que las mujeres ya estaban integradas en el desarrollo pero en términos desiguales. “Señalaron que los proyectos de desarrollo aumentan las demandas sobre las mujeres sin incrementar el acceso a los recursos o al poder y la toma de decisiones y, finalmente, funcionan en contra de los intereses de las mujeres”. (CEDPA, 1996, P.6). Hacia los años 80, se impone el enfoque *GAD*, tratando de vincular las relaciones de producción con las relaciones de reproducción, atendiendo las relaciones sociales de poder, yendo más allá de los conceptos precedentes. El aporte fundamental de esta perspectiva es que las mujeres se convierten en agentes de cambio en el desarrollo dentro y fuera del hogar y va más allá de concebir a las mujeres sólo en sus funciones como madres o amas de casa (Rahtgeber 1990, p. 7).

Las alternativas de solución propuestas por los Estados al problema de la desigualdad social, económica, política y cultural entre mujeres y hombres, implicaron diferentes momentos. Primero, las políticas que asumían a las mujeres como “sector” vulnerable de la sociedad. Luego, las políticas pensadas para las mujeres en términos asistencialistas, que buscaban satisfacer necesidades inmediatas sin modificar las relaciones de género. Por tanto, estas alternativas, derivadas de los *enfoques de bienestar, anti pobreza y eficiencia en el desarrollo*, aplicados entre los años 50 y comienzos de los 80, no buscaban transformaciones de fondo, eran paliativos a las necesidades inmediatas de las mujeres. El texto clásico que describe estos enfoques es el de Caroline Moser (1993), *Gender, Planning and Development: Theory, Practice and Training*.

Cuando se comprende que las transformaciones promovidas por los procesos de desarrollo, a través de las medidas estatales, debían primero asumir que las mujeres no son un sector de la población, sino más de la mitad de esa población y que son parte constitutiva de todos los sectores sociales, de todas las clases sociales, de todas las categorías en las que se pueda

organizar una sociedad, y segundo, que no es suficiente hablar de satisfacción de necesidades básicas de las familias (a través de las mujeres), sino que hay que trascender a la transformación de las situaciones que las ponen en desventaja, aparecen los *enfoques de equidad y empoderamiento* (De la Cruz, 1999). Este enfoque implica políticas públicas mucho más exigentes y pensadas ya no desde la igualdad legal, como uno de los estados iniciales del discurso feminista en el que todas las mujeres deben tener acceso a las posibilidades del mundo público (Astelarra, 2005), sino desde la equidad en las dimensiones del desarrollo, es decir, el acceso a las oportunidades considerando las características, condiciones y desventajas de cada ser humano, de cada mujer.

Si los estudios feministas y de género aún tienen debates inacabados, con mayor razón puede entenderse porqué los estudios sobre políticas públicas con enfoque de género, siguen en una etapa de construcción. En el caso colombiano, por ejemplo, es difícil encontrar estudios rigurosos de evaluación de las políticas de género, dada la juventud de los procesos. La literatura jurídica, por su parte, muestra una gran estructura construida de común acuerdo por gran parte de los países (Osborne, 1994, p.314).

1.3 Metodología de la investigación

La presente investigación se desarrolla bajo el *paradigma “cualitativo-interpretativo”* que se caracteriza por el énfasis que hace en la aplicación de las técnicas de descripción, clasificación y explicación (Cerdeña, 2000, p. 27).

En tal sentido, este estudio es de *tipo “cualitativo”* porque la interpretación que se da al proceso de institucionalización así como a la identificación de los efectos de la política pública, no pueden ser captados o expresados plenamente por las estadísticas o las matemáticas; usa la inferencia inductiva y el análisis diacrónico en el manejo de los datos y el camino para llegar a las conclusiones; se usaron múltiples fuentes y distintos métodos para estudiar el tema. Así mismo, tiene un alto componente descriptivo en el análisis del problema de investigación y el desarrollo del proceso de la política pública (Cerdeña, 2000, p.48). Al ser una investigación de tipo cualitativo, usa principalmente la técnica de “triangulación y convergencia”.

Finalmente, el principio de triangulación y convergencia indica la posibilidad de integrar diversas técnicas y métodos para recolectar la información sin importar el paradigma investigativo que se esté utilizando ya que se parte del supuesto de que desde un solo

ángulo de observación, con una técnica o método, o centrado en una sola fuente de datos no se puede alcanzar un alto grado de información de los fenómenos que se investigan. (Cerda, 1994).

“La labor del investigador en este caso se parece mucho a la del topógrafo que localiza los puntos en un mapa y realiza triangulaciones con las diversas miras de sus instrumentos con el propósito de tener una visión desde ángulos y perspectivas diferentes” (Cerda, 2000, p.50). De igual forma, comprende *el estudio de caso*, porque se centra en una experiencia específica de implementación de política, durante un tiempo y un espacio determinados, identificando y profundizando el análisis de sus características.

Finalmente, los *instrumentos* usados fueron la *observación participante*, la *entrevista* y la *revisión documental*.

En mi papel de investigadora, con formación de posgrado en el tema de género y políticas públicas, habiendo participado en el inicio de la implementación de la PPMYEG en Bogotá como “punto focal de género” y habiendo coordinado la formulación de la Política Pública para la Equidad de la Mujer en la ciudad de Pasto, mi *observación* no es neutral, se convierte en *participante*, ya que he vivido en el quehacer cotidiano de mi trabajo, las implicaciones de la institucionalización de políticas de género, siendo parte importante de la responsabilidad profesional, la superación de las barreras institucionales y las resistencias culturales. Según Cerda (2000), la observación participante y natural sucede cuando los valores y experiencias del investigador (a) forman parte del proceso de conocimiento (p. 237). Fui nombrada como Directora de la Oficina de Género y Derechos Humanos en la Alcaldía Municipal de Pasto, entre los años 2005 y 2008. Mi experiencia, al ser responsable de diseñar una política pública para la equidad de género, de transversalizar el enfoque en el conjunto de políticas municipales, de promover la participación de las lideresas y sus organizaciones en estos procesos y de desarrollar programas y proyectos dirigidos a ellas, es importante en términos de conocimiento e interpretación de los contextos institucionales y políticos en los que se dan estos procesos.

En este lapso, mi contacto con la institucionalidad del Distrito Capital que avanzaba mucho más rápido en la materia, en relación con lo que pasaba en municipios como Pasto, fue continuo. De hecho, recibí de la Instancia Rectora de Mujer y Géneros, numerosas invitaciones para participar en eventos de intercambio, análisis y propuestas en torno a las

fortalezas y dificultades de la creación de este tipo de institucionalidad. Bogotá fue pionera y asesora técnica para las experiencias en el resto del país.

Para la tesis, se realizaron entrevistas a funcionarias de alto nivel del Distrito, responsables de la implementación de la PPMYEG, conocedoras de los detalles de la agendación, formulación y posterior desarrollo (Tabla 2). La *entrevista* fue *semi estructurada*, ya que si bien respondió a un marco temático de análisis definido y desarrolló preguntas específicas, también dio lugar a interpelaciones, a profundizar en detalles no contemplados en el diseño inicial y al registro de narrativas subjetivas, en relación a los pareceres personales de las entrevistadas. Todas las entrevistas fueron llevadas a cabo en el segundo semestre del 2012.

Si bien en los años siguientes hubo cambios en la estructura de la administración distrital, en particular, a raíz de la creación de la Secretaría Distrital de la Mujer, se observa por la información documental y los informes de evaluación de las dependencias relacionadas, que se mantuvo la línea de perfiles, cargos e incluso nombres de las funcionarias responsables de los temas, así como la orientación de las acciones de la PPMYEG en Bogotá.

Tabla 2
Entrevistas realizadas en el marco de la investigación

NOMBRE	CARGO	ENTIDAD
Silvana Palomino Belucci	Subsecretaria de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual. Máximo cargo de la PPMYEG para 2012.	Secretaría Distrital de Planeación.
Alice Salazar	Gerenta de Mujer y Géneros	Instituto Distrital para la Participación y la Acción Comunal
Zully Moreno	Directora del Programa de Justicia de Género	Secretaría Distrital de Gobierno.
Martha Buriticá	Representante del Consejo Consultivo de Mujeres del Distrito. La lideresa más visible y representativa en este momento de la política, quien ocupó el cargo años atrás de Subsecretaria.	
María Clara Gómez	Referente de Género para Educación	Subsecretaría de Mujer, Género y Diversidad Sexual.
Catherine Sánchez	Referente de Género para Participación	Subsecretaría de Mujer, Género y Diversidad Sexual.
Paola Galvez	Referente de Género	Secretaría de Educación Distrital.
Juanita Barreto Gamma	Académica, feminista, lideresa del movimiento de mujeres. Primera responsable de la Instancia Rectora de Mujer y Género en Bogotá.	Consultora Independiente al momento de realización de la investigación.

Fuente: Elaboración propia de la investigación.

La *revisión documental* también aportó información valiosa, ya que se hizo una compilación de numerosos documentos constitutivos de la PPMYEG y se formularon preguntas concretas a las entidades responsables que respondieron también de manera escrita. Para el estudio se contó con información técnica de fuentes primarias, como los archivos de la dependencia responsable de la política.

Se realizó un *sondeo de opinión a una muestra aleatoria simple*, de hombres y mujeres habitantes de la ciudad, indagando su nivel de conocimiento sobre la PPMYEG entre otros aspectos. Si bien, las entrevistas son el centro de la recolección de información primaria, vale la pena mencionar este ejercicio cuantitativo, cuyos resultados se encuentran al final del trabajo (**Anexo 6**). El sondeo se realizó a mil personas, 50% hombres y 50% mujeres; la mayoría (62%), con edades entre los 15 y 25 años de edad, habitantes de distintas localidades de la ciudad, el 91,3% con formación universitaria.

A continuación, se presenta una tabla de correspondencia entre los temas de la investigación, los instrumentos de recolección de información y las categorías de análisis.

Tabla 3

Correspondencia temas, categorías de análisis e instrumentos de información.

Hipótesis	Objetivos específicos	Categorías de análisis	Actores	Instrumentos definidos
El posicionamiento político del tema es ambiguo porque el discurso de género no se refleja en acciones consistentes y continuadas de gobierno que conlleven a la equidad de género.	Explorar la relación de correspondencia entre discurso y acción en los actores del gobierno distrital.	El discurso de la equidad de género y la voluntad política de los actores de gobierno	Decisoras/es y gestoras/es de política pública. Lideresas y/o representantes de organizaciones de mujeres. Funcionarias/os públicos del Distrito relacionados con la materia	Entrevistas Documentos de política pública. Estudios similares Observación

Hipótesis	Objetivos específicos	Categorías de análisis	Actores	Instrumentos definidos
Los procesos de implementación de las políticas de género se muestran lentos y complejos y han afectado de manera moderada la institucionalidad y la cultura.	Describir y analizar el proceso de institucionalización de la PPMYG del Distrito.	La maquinaria institucional (Dispositivos y herramientas) Talento humano y Presupuesto	Administración Distrital en sí misma, a través de las dependencias responsables de la PPMYG y otras estrategias para esta.	Documentos de política pública. Entrevistas Estudios similares Sondeo de opinión.
		La legalidad y la legitimidad de la PPMYG	Decisoras/es y gestoras/es de política pública.	
		La transversalización del enfoque de género en el marco de la PPMYG	Lideresas y/o representantes de organizaciones de mujeres.	
		La transformación de los estereotipos de género	Funcionarias/os públicos del Distrito relacionados con la materia	

Fuente: Elaboración propia de la investigación.

CAPÍTULO 2

MARCO CONTEXTUAL Y PRESENTACIÓN DEL CASO

Los referentes internacionales así como los numerosos antecedentes nacionales, han sido relevantes para el auge de las políticas públicas con enfoque de género en Colombia. En 1945 empiezan los avances en el ámbito público, cuando la mujer obtiene el derecho a ser elegida para cargos públicos y en 1957, el plebiscito le concede el derecho al voto. En 1981, se aprueba la Ley 51 sobre la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* y contempla la obligatoriedad de las acciones positivas. Los años 90 son prolíficos en normativa que pretende instaurar la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Inicialmente se crea la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia en 1990 y se formula la Política Integral para las Mujeres Colombianas. Luego, en 1994 se crea la Oficina de la Mujer Rural del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, según el Decreto 1279 del 22 de julio y se formula la Política para el Desarrollo de la Mujer Rural. Pero es sólo hasta 1995, cuando la perspectiva de género se concreta en la creación de la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres, DINEM, y se promulga la Política de Equidad y Participación, EPAM. Hacia 1998, la DINEM se transforma en la Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres. Entre las acciones legales polémicas en esta materia, están la Sentencia C-804/06 de la Corte Constitucional que reforma el Código Civil, y por la cual se adopta el lenguaje incluyente, lo que a decir de muchos resulta inofensivo, pese a la fuerte argumentación de las académicas; y la Sentencia C-355 de 2006 de la Corte Constitucional, por la cual se despenaliza el aborto en Colombia en tres casos específicos, la cual ha sido debate permanente entre la opinión pública por razones religiosas, ideológicas y políticas.

En el *contexto distrital* se encuentran normas que demuestran el progreso de Bogotá: el Proyecto 217 del 2004 con el que se institucionaliza el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Géneros en el Distrito y se conforma un equipo técnico para la formulación e implementación de la Política Pública de Mujer y Géneros en Bogotá, así mismo el documento *Propuesta Política de Mujer y Géneros: Valorar las diferencias para realizar la igualdad*, que sentó las bases de lo que hoy es la PPMYEG.

Así mismo, están el Acuerdo 91 de 2003. “Por el cual se establece el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital”; el Decreto 403 de 2007, por el cual se crea y estructura el Consejo Consultivo de Mujeres del Distrito Capital; el Acuerdo 0002 de 2007, por el cual se determinó el objeto, estructura organizacional y funciones del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, en el que hasta el año 2012 funcionó la Gerencia de Mujer y Géneros en la Subdirección de Fortalecimiento de la Organización Social y el Decreto 256 de 2007 que creó la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual que, hasta el mismo año, funcionó en la Secretaría Distrital de Planeación. Los documentos más recientes son el Acuerdo 001 de 2012, por medio del cual se crea la Secretaría Distrital de la Mujer, sin duda, uno de los logros políticos y administrativos más importantes en la materia; el Acuerdo 071 de 2015 que adopta los lineamientos de la PPMYEG y el Acuerdo 076 de 2015 que institucionaliza las Casas de Igualdad de Oportunidades en las 20 localidades de la ciudad.

Con relación al desarrollo reciente de esta política, cabe resaltar el trabajo de Rocío Pineda, *“Balance y perspectiva de la Política Pública de Equidad de Género en el Distrito Capital 2008-2011”*, en el cual hace un recorrido por ésta, enfatizando los obstáculos estructurales para su realización.

En 2004, se da el primer paso formal (administrativo) para la generación de la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros del Distrito Capital (PPMYEG), la creación de la Instancia Rectora de Mujer y Géneros, con el nombramiento de Juanita Barreto Gamma, como asesora del entonces Alcalde Luis Eduardo Garzón, quien contaba con el respaldo del Movimiento de Mujeres de Bogotá y debía diseñar y desarrollar una ruta de trabajo que diera como resultado la PPMYEG. Existen dos antecedentes importantes que permiten esto: el marco normativo en relación a la protección de los derechos de las mujeres mencionado antes y las acciones del Colectivo de Mujeres del partido político Polo Democrático Independiente, en relación con la candidatura de Luis Eduardo Garzón, del mismo partido, a la Alcaldía de Bogotá, para el período 2004-2008.

La normativa tiene especial relevancia: el Acuerdo 091 de 2003 del Consejo Distrital de Bogotá, ordenó la formulación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades en el Distrito Capital y fue mapa de navegación para la Instancia Rectora que se creó en el 2004.

Y, cuando Luis Eduardo Garzón punteaba como uno de los candidatos con más posibilidades para ganar la Alcaldía de Bogotá, el movimiento de mujeres, acordó con él la promulgación de una política pública para las mujeres de la ciudad, en aras de promover la igualdad de oportunidades, la equidad de los géneros y el desarrollo de acciones que respondieran a una agenda programática que ellas habían construido desde tiempo atrás. En su momento, el Colectivo de Mujeres del Polo Democrático Independiente, presentó a Garzón el documento *Propuesta de las mujeres al programa de gobierno de Luis Eduardo Garzón, Alcalde de Bogotá, 2004-2007*. El proceso de implementación de la PPMYEG, entonces, se hizo viable:

...según los compromisos políticos y acuerdos programáticos entre Luis Eduardo Garzón, alcalde electo, y las mujeres, organizaciones de mujeres, feministas y militantes políticas del Polo, este incluyó la Política de Mujer y Géneros en su plan de desarrollo ‘Bogotá Sin Indiferencia. Un compromiso social contra la pobreza y la exclusión’, en el Programa ‘Bogotá con igualdad de oportunidades para las mujeres’. (Hurtado, 2011, p. 2).

Con el nombramiento de Barreto Gamma, reconocida académica feminista y lideresa del movimiento de mujeres, como responsable de la Instancia Rectora de Mujer y Géneros del Distrito, se inicia el camino que comprendía la ubicación y adecuación de un espacio físico para el trabajo; la conformación de un equipo técnico que diseñara la ruta, al mismo tiempo que hiciera una labor de transversalización en todos los sectores de gobierno, posicionara el discurso en un gabinete de políticos y técnicos de primer nivel, para el cual el tema era nuevo; y generara herramientas técnicas y normativas suficientes para dar los siguientes pasos de cara a una política pública distrital.

Esta labor pionera, según Barreto, fue una tarea ardua, compleja, que requirió un gran esfuerzo personal y una alta exigencia técnica y política. Ella ha planteado en distintos escenarios, que los inconvenientes tenían estrecha relación con las profundas resistencias al tema por parte de los compañeros y compañeras de gabinete, los obstáculos institucionales para hacer efectiva la contratación del equipo profesional (conformado por pocas personas, vinculadas a través de la modalidad de Orden de Prestación de Servicios por pocos meses), lo complejo de transversalizar el enfoque de género en los sectores administrativos del Distrito y la asignación de presupuesto insuficiente para el desarrollo de las acciones previstas. No obstante los inconvenientes, el equipo liderado por Barreto logra establecer las bases administrativas, conceptuales, técnicas y políticas de lo que más adelante sería la

institucionalización de la PPMYEG. Sobresale la creación del Consejo Consultivo de Mujeres del Distrito Capital, a través del Decreto 403 de 2007.

Un organismo de carácter técnico y político, que representa las necesidades e intereses 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. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2007; p, 23).

También se definió que la política, próxima a construirse fuera el “producto de procesos de creación colectiva orientados a consolidar y ampliar la ciudadanía de las mujeres mediante el reconocimiento, protección y garantía de sus derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales, colectivos y del medio ambientales (*sic*), y sexuales y reproductivos” (Barreto, Barón et al, 2004; p.24). El período de Juanita Barreto G. termina con su renuncia en el 2007, por diferencias en el manejo del tema y del equipo, con el entonces Alcalde Luis Eduardo Garzón, y asume su lugar Martha Buriticá, reconocida feminista y lideresa sindical y del movimiento de mujeres, consultora experta en temas de género, quien termina ese cuatrienio.

En términos generales, este período estableció las bases para la institucionalización de la agenda pública de las mujeres en la vida del Distrito, y generó las herramientas e instrumentos para el diseño e implementación posterior de la PPMYEG. Mantuvo cerca al movimiento de mujeres en la construcción de esas herramientas y se visibilizó en el resto del país, como experiencia emblemática y vanguardista. Esta es una etapa de transición, en la que al cambiar de gobernante, era muy probable que la PPMYEG pudiera sobrevivir, avanzar, retroceder o perecer. Todo dependía de la voluntad política del nuevo Alcalde Samuel Moreno Rojas, y del grado de institucionalización del proceso en lo administrativo, social y político.

Hicimos un acuerdo con Samuel, en el Polo, y me tocó a mí como funcionaria, porque en ese momento el Movimiento Social de Mujeres no estaba atento al cambio político. Si estamos aquí, pero no estamos en la agenda programática del siguiente Alcalde, hay la posibilidad que diga que esto no es un compromiso político sino un programa de gobierno, lo cual cambia radicalmente las cosas. Siendo funcionaria, debí hacer la interlocución con su equipo de gobierno (Martha Buriticá, Responsable de la Instancia Rectora de Mujer y Géneros en 2007. Entrevista realizada el 5 de septiembre de 2012).

Al inicio de esta etapa, Buriticá renuncia al igual que lo hiciera su antecesora. Después de que el nuevo Alcalde la ratificara en su cargo y de hacer visible ante él la agenda

programática de las mujeres del Distrito para el período 2008-2012, renuncia porque Samuel Moreno le manifiesta que su interlocutora podría ser su esposa y no él de manera directa. Un hecho delicado para las políticas de género, al existir un debate público sobre su naturaleza y objeto distintos a las de familia, niñez y juventud, es que se ubique en niveles relevantes de interlocución política a las ‘primeras damas’, entendiendo que estas no tienen competencias de funcionarias públicas, no asumen deberes misionales y no tienen manejo programático ni presupuestal, que les permita tomar o ejecutar decisiones relacionadas con lo público.

Le dije: No, mi interlocutor es usted no su mujer y, por supuesto, me la gané porque dije que yo era muy radical. Fue una gran tensión, ya que le dije que mientras ella diga en público que no se siente discriminada y por tanto, no reconozca el fenómeno de discriminación de las mujeres en términos de responsabilidades estructurales del Estado, es como si dijera que la pobreza no existe porque ella nunca ha sido pobre. Además, quiso tomar los presupuestos de las 20 localidades para hacer campaña como primera dama, y técnica y políticamente ella no puede mover recursos (M. Buriticá).

Alice Salazar, Gerenta de Mujer y Géneros del Instituto Distrital para la Participación en 2012, militante del movimiento de mujeres, edilesa, tres veces candidata al Concejo de Bogotá y una vez a la Cámara de Representantes por Bogotá, afirma al respecto:

El discurso feminista es muy difícil de asimilar en la medida en que es una transformación cultural y el proceso es lento, eso hace que para muchas mujeres estas reivindicaciones de género no sean prioritarias o no reconozcan la discriminación porque no la sienten ni la perciben. Eso ha sido otra dificultad. (Entrevista realizada el 21 de agosto de 2012).

Así las cosas, la PPMYEG continúa en el período de Samuel Moreno, con Martha Sánchez Segura, académica, egresada de la Escuela de Género de la Universidad Nacional, como Subdirectora de la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual en la Secretaría Distrital de Planeación. Esta instancia lograría, en el marco del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Positiva: Para vivir mejor” y con la inserción de los Programas “Bogotá Positiva con las Mujeres y la Equidad de Género” y “Bogotá Segura y Humana”, entre varias cosas, la atención jurídica especializada, promoviendo el término ‘jurisgenerismo’, entendiendo la aplicación de la norma con enfoque de género.

Al respecto Zully Moreno, Directora del Programa de Justicia de Género de la Secretaría de Gobierno, en 2012, afirmó:

Nosotras hemos tenido casos exitosos. Hemos sido un equipo muy pequeño, cinco abogadas, una coordinadora y una asistente politóloga que ha documentado muy bien todo el trabajo (...) Hemos llevado ante las instancias de justicia casos difíciles, otros más o

menos comunes, pero logramos el objetivo propuesto que era llegar a los operadores de justicia de una manera diferente. El lema ha sido despacio y con buena letra. (Entrevista realizada el 10 de julio de 2012).

Con el cambio de Alcalde, en el año 2012, se crea la Secretaría Distrital de la Mujer y se posesiona como titular, Martha Sánchez Segura. En el documento de rendición de cuentas de Gustavo Petro, Alcalde Mayor de Bogotá, 2012-2016, en el período 2013,

... se establece como objetivo fundamental reducir la segregación y las condiciones evitables de discriminación y exclusión a las que históricamente han tenido que enfrentarse; en este marco y alineados con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, se avanza en la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres mediante la transformación de condiciones socioeconómicas, políticas y culturales, entre otras. En consecuencia el compromiso de ciudad, se materializó en la creación de la Secretaría Distrital de la Mujer con en el Acuerdo 490 del 28 de junio de 2012 del Concejo de Bogotá, que busca garantizar gradual y progresivamente la igualdad de oportunidades para las mujeres y avanzar en la eliminación de las violencias e inequidades que impiden el ejercicio efectivo de sus derechos y capacidades; iniciando operaciones en la vigencia 2013.

La ejecución de la PPMYEG en este período se hace en el marco de constitución de un Sector 13 de la Administración Distrital y una Secretaría Distrital de la Mujer en funcionamiento, para los años 2013 y 2014, se consolida gran parte de los logros de la PPMYEG. A continuación se presenta en la Tabla 4, un recuento de los principales avances en el desarrollo de la política, especificando el período de gobierno y la titular de la instancia rectora de la PPMYEG.

Tabla 4

Avances en la institucionalización y desarrollo de la PPMYEG según liderazgo y período de gobierno

Nombre y cargo	Avances específicos
Juanita Barreto Gamma Responsable de la Instancia Rectora de la Política de Mujer y Género 2004 a 2007	a) Inclusión de la perspectiva de género en el Objetivo, Principios y Políticas Generales del Plan de Desarrollo “Bogotá sin indiferencia”, en el Programa Bogotá con Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. b) Aprobación del Proyecto 217 que institucionaliza el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Géneros en el Distrito a través del cual se conforma un equipo técnico para dar curso a la formulación e implementación de la PPMYEG. c) Elaboración de la “Propuesta Política de Mujer y Géneros: valorar las diferencias para realizar la igualdad”(Marzo 2004 – Marzo 2005). Si bien el Plan de Igualdad de Oportunidades establecía la realización de estrategias y acciones específicas en materia de equidad, no era en rigor, el documento de política pública con visión integral, articuladora y prospectiva de lo que esta debía ser en el largo plazo ³ .

³En esta etapa el trabajo de escritura técnica fue abundante. Se elaboraron varios documentos de trabajo: Serie “Construcción colectiva de la Política Pública de Mujer y Géneros en Bogotá Distrito Capital”; “Mujeres representadas por Mujeres” (2007) y las Memorias del

Nombre y cargo	Avances específicos
	d) Publicación del Decreto 403 de 2007, por el cual se crea y estructura el Consejo Consultivo de Mujeres del Distrito Capital.
	e) Inicio del proceso de construcción colectiva de la PPMYEG.
	f) En la reforma administrativa de Bogotá (Acuerdo 257 de 2006), se crean dos dependencias clave en la consolidación del proceso: la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual en la Secretaría Distrital de Planeación, conformada por la Dirección de Derechos, Desarrollo e Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género y la Dirección de Diversidad Sexual, a través del Decreto 256 de 2007; y la Gerencia de Mujer y Géneros en la Subdirección de Fortalecimiento de la Organización Social del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (IDPAC)
	g) Relaciones de cooperación internacional con agencias y entidades que apoyaron el proceso de manera técnica, política y presupuestal. Una de las relaciones más estrechas y duraderas fue con la Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo, AECID.
	h) Articulación con experiencias simultáneas nacies en otras ciudades del país como Pasto y Medellín, y con las gobernaciones de Antioquia y Valle del Cauca. Bogotá, desde la Instancia Rectora ofreció apoyo en asesoría técnica, presupuestal y política, a partir de su experiencia como Distrito Capital.
	i) Realización de intercambios con otras ciudades de Latinoamérica y España, revisando los procesos más consolidados como el de México, Barcelona (España), Quito (Ecuador) y Rosario (Argentina); j)
	j) Promoción del <i>mainstreaming</i> o transversalización de género, con la figura de ‘puntos focales de género’ en las entidades de la administración. Cada entidad designó un/a profesional para que se forme en el enfoque de género y diseñe y ponga en marcha estrategias en el seno de su entidad. Se establecieron en 36 entidades de la Administración Distrital y en 14 de las 20 alcaldías locales. De igual manera, 16 localidades incorporaron en sus planes de desarrollo el Programa ‘Bogotá con Igualdad de Oportunidades para las Mujeres’, con asignación presupuestal.
	k) Creación de un marco de intervención sectorial y local con la publicación del Decreto 124 de 2005, por medio del cual se reorganizan los Consejos Locales de Gobierno; del Decreto 093 de 2004, por el cual se reorganiza el Consejo Distrital de Política Social, con un Subcomité Operativo de Mujer y Géneros y subcomités locales; el Acuerdo 152 de 2005 del Concejo de Bogotá, por medio del cual se reorganiza el Consejo Distrital de Atención Integral a Víctimas de Violencia Intrafamiliar y Violencia y Explotación Sexual; Acuerdo 143 de 2005, por medio del cual se crea el Comité Distrital de promoción y prevención de las enfermedades de transmisión sexual y del VIH, que busca establecer criterios frente a los derechos sexuales y reproductivos, entre otros numerosos ⁴ .
Martha Buriticá Responsable de la	a) Se establecieron siete Casas de Igualdad de Oportunidades ⁵

“Encuentro de Instancias Rectoras. Las Políticas Públicas de Mujer y Género en el nivel local” y del “Seminario Internacional Políticas de Igualdad en el nivel local” (2005) y del “Seminario Internacional Políticas de Igualdad en el nivel local” (2008).

⁴Como la Resolución 073 de 2006, Decreto 612 de 2006, Decreto 327 de 2007, Decreto 546 de 2007, Circular 005 de 2007.

⁵En Ciudad Bolívar, Kennedy, Bosa, Engativá, Suba, Santa Fe-Candelaria y Sumapaz. Estas casas se concibieron como espacios de encuentro para hacer ejercicio de igualdad y cultivar procesos productivos, de liderazgo y empoderamiento de las mujeres en la realización de los derechos priorizados en el Plan de Igualdad de Oportunidades. Así mismo, fortalecer la participación de las mujeres en las prácticas institucionales y sociales que ayuden a operativizar la PPMYEG

Nombre y cargo	Avances específicos
<p>Instancia Rectora de la Política de Mujer y Género 2007 a 2008</p>	<p>b) Se incorporó en la gestión del Distrito, el “Programa Bogotá con Igualdad de Oportunidades para las Mujeres”, mediante la ejecución del Proyecto 217 “Institucionalización del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género”⁶.</p> <p>c) Se creó la Red de Apoyo Educativo, como una estrategia que identificaba instituciones, centros académicos y centros de investigación que acompañen el desarrollo de la PPMYEG⁷</p> <p>d) Desarrollo de un proceso formativo que cubrió a 1902 mujeres para fomentar su participación social y política.</p>
<p>Martha Sánchez Segura Subdirectora de la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual en la Secretaría Distrital de Planeación. 2008 a 2011</p>	<p>a) La firma del Decreto 166 de 2010, por medio del cual se adopta la Política Pública de Mujer y Géneros del Distrito.</p> <p>b) El desarrollo de los Programas “Casas Refugio” para la atención a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y “Justicia de Género”, los cuales funcionan en la Dirección de Derechos Humanos de la Secretaría Distrital de Gobierno.</p> <p>c) El establecimiento de otras nueve Casas de Igualdad en localidades.</p> <p>d) Puesta en marcha de mecanismos de seguimiento a la PPMYEG y los procesos de toma de decisiones en asuntos públicos, a través del Consejo Consultivo de Mujeres⁸ y la Mesa de Trabajo de Mujer y Género⁹ de la Comisión Intersectorial Poblacional.</p> <p>e) La integración de algunas acciones de la política de género en los sectores de Gobierno, Integración Social, Educación, Salud, Desarrollo Económico, Cultura, Recreación y Deporte, Movilidad y Planeación.</p> <p>f) La expedición del Acuerdo 421 de 2009, por medio del cual se crea el Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia.</p> <p>g) La expedición del Acuerdo 381 de 2009, por medio del cual se promueve el uso del lenguaje incluyente.</p> <p>h) Atención de 1500 casos de mujeres, con asesoría y representación jurídica especializada sobre derechos y género.</p>
<p>Martha Sánchez Segura Secretaría Distrital de la Mujer 2012 a 2015</p>	<p>a) Puesta en marcha de seis Casas Refugio¹⁰, en las que se acogieron 1.188 personas: 251 personas en 2013 y 937 en 2014, incluyen las mujeres, adolescentes, niñas, niños y bebés víctimas de violencia que recibieron atención psicosocial, pedagógica y orientación jurídica.</p> <p>b) Realización de 16.190 intervenciones socio jurídicas, 500 son asesorías jurídicas a mujeres en ejercicio de la prostitución; 9.772 a mujeres en las Casas de Igualdad</p>

⁶Ejecutado inicialmente por la Secretaría de Integración Social y luego por IDPAC como el Proyecto 446 “Bogotá Una Casa de Igualdad de Oportunidades”.

⁷“La red se ha ido construyendo a través de alianzas y compromisos con entidades del sector público y privado, universidades públicas y privadas, ONGs, organizaciones sociales de mujeres y mixtas, organismos y agencias de cooperación internacional. Para el tema de generación de ingresos se han desarrollado acciones con la Cámara de Comercio, Corporación la Candelaria, Departamento Administrativo de Acción Comunal, SENA, Artesanías de Colombia, Acueducto, Transmilenio y la Lotería de Bogotá”(Política Pública de Mujer y Géneros. Documento de avances, 2004-2005).

⁸“...instancia mixta integrada por 25 representantes de las distintas expresiones organizativas de las mujeres del Distrito y las instituciones corresponsables de la ejecución de la Política y el Plan de Igualdad en el Distrito. Esta instancia se reúne cada tres meses en sesiones ordinarias, en las cuales hacen control y seguimiento a los compromisos del plan de desarrollo para la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género” (M.C. Hurtado, Respuesta Secretaría Distrital de Planeación. Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, a derecho de petición, 7 de diciembre de 2011, p.4).

⁹“La Mesa de trabajo de Mujer y Género se reúne cada dos meses, allí concurren referentes de género (profesionales contratados o designados por las entidades para acompañar el proceso de implementación de la política en los sectores y localidades) de todos los sectores y entidades corresponsables de implementar la política en el distrito”(M.C. Hurtado, Respuesta Secretaría Distrital de Planeación. Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, a derecho de petición, 7 de diciembre de 2011, p.4).

¹⁰Estas se proponen como modelo de atención integral que interrumpa ciclos de violencia y promueva el desarrollo personal.

Nombre y cargo	Avances específicos
	de Oportunidades; 5.918 son intervenciones socio-jurídicas en las Casas de Justicia ¹¹
	c) Identificación y vinculación laboral de 41 mujeres sobrevivientes a ataques con agentes químicos en Bogotá ¹²
	d) Implementación de Sofía (Sistema Orgánico Funcional Integral y Articulador), pionero en el país, que busca la coordinación interinstitucional para atención a mujeres ¹³ .
	e) Definición de la estrategia metodológica, para el diseño y puesta en marcha de un protocolo de actuación del Sistema Integrado de Seguridad y Emergencias – NUSE 123, para la atención integral a mujeres víctimas de violencias y adopción de un nuevo código (611M – Maltrato a la Mujer) que registre los incidentes relacionados.
	f) Representación de 92 casos de mujeres víctimas de violencia, 63 de ellos por vía judicial ¹⁴ y 29 por vía administrativa ¹⁵ .
	g) Diseño y puesta en marcha del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG) que se estructura en un sistema de información de indicadores de goce efectivo de derechos para las mujeres SISDMUJER, un subsistema de seguimiento a los instrumentos de la PPMYEG y un módulo de conocimientos que da cuenta de la producción intelectual de la Secretaría de la Mujer y de información externa.
	h) Operación de 20 Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en las localidades, vinculando a 41.658 mujeres en 2013 y 2014.
	i) Sensibilización de 11.441 mujeres en mecanismos de acceso a la justicia, acciones de prevención, promoción y atención de derechos humanos y derechos de las mujeres.
	j) Vinculación de 1.231 mujeres en ejercicio de prostitución y habitante de calle a acciones de goce efectivo de derechos.
	k) Incorporación de Plan Sectorial de Transversalización de Género en los sectores de Hacienda, Salud, Planeación, Educación, Gestión Pública y Desarrollo Económico.
	l) Construcción de una agenda de paz de las mujeres a partir de un proceso participativo.
	m) Apertura de la “Casa de Todas” ¹⁶ .

¹¹En Kennedy, Usme, Ciudad Bolívar, Suba, Mártires, Bosa, Fontibón, y San Cristóbal, y los convenios con la Fiscalía en el Centro de Atención Integral a Víctimas de violencia Intrafamiliar (CAVIF) y el Centro de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Delitos Sexuales (CAIVAS).

¹²De ellas, 7 se encuentran empleadas, 2 en la Secretaría Distrital de Movilidad, 2 en el Instituto de Desarrollo Urbano, 1 en la Secretaría Distrital de la Mujer, 1 en la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y 1 en la Secretaría General.

¹³Puesta en marcha de la Línea de Orientación a Mujeres Víctimas de Violencias 155, la cual ofrece información especializada aumentando el acceso y conocimiento sobre derechos, procedimientos y ruta de atención; Análisis cuantitativo y cualitativo de la violencia feminicida, que permite fundamentarla como una conducta delictiva para ser sancionada penalmente, más allá de ser un agravante penal; Trabajo conjunto con la Policía Metropolitana de Bogotá: Georreferenciación del delito de violencias contra las mujeres; jornada de formación con los policías responsables de los cuadrantes priorizados sobre competencias y Ley 1257 de 2008 y reunión de coordinación con Comisarías de Familia y Policía; Desarrollo de una estrategia de prevención de violencias en Sistema Transmilenio; Elaboración del protocolo de atención por parte de la Policía Metropolitana de Bogotá a mujeres víctimas de delitos sexuales; Elaboración de un instrumento para la detección del riesgo de feminicidio en el contexto de las relaciones de pareja y ex pareja; y Elaboración de una guía para la identificación de prácticas revictimizantes y discriminatorias en los procesos de atención a mujeres víctimas de violencias.

¹⁴En delitos de violencia sexual, violencia intrafamiliar, lesiones personales por ataque con agentes químicos, tortura, tentativa de feminicidio, paternidad, alimentos y custodia

¹⁵Medidas de protección, violencia intrafamiliar y divorcio.

Nombre y cargo	Avances específicos
	n) Diseño e implementación de una serie de planes transversales, por sector, por entidad, por espacio de concertación interinstitucional y comunitaria.
	o) Desarrollo de una Estrategia de corresponsabilidad, para que el conjunto de las instituciones del Distrito asuman los objetivos y las metas de la equidad de género.
	p) Diseño, implementación y ejecución de la primera fase de la Escuela de Formación Política, por el Derecho de las Mujeres a gobernar Bogotá.

Hasta aquí se aborda el caso de construcción de la PPMYEG en Bogotá, a través de las etapas más notables para el análisis institucional. Los avances evidentes, así como las dificultades y los temas pendientes, serán analizados a partir del siguiente capítulo, en el que se detalla el proceso de institucionalización a partir de las categorías propuestas en el estudio. El posicionamiento político del tema en relación a la consistencia y sostenibilidad de las acciones, así como el tipo de desarrollos de la PPMYEG y su incidencia en la institucionalidad y la cultura, serán los temas de interés.

¹⁶ Un centro especializado de atención a las mujeres que ejercen la prostitución, en prevención del riesgo de la prostitución, promoción de sus derechos y restablecimiento de derechos vulnerados.

CAPÍTULO 3

EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNEROS DEL DISTRITO CAPITAL 2004-2015

3.1 El discurso de la equidad de género y la voluntad política de los actores de gobierno

Hablar de equidad de género y del valor de las mujeres para la sociedad y el Estado, se ha convertido en un discurso reiterado en los escenarios públicos desde hace más de una década y es aceptado en apariencia, por la mayoría de los actores de gobierno. No obstante, el discurso “políticamente correcto”, a veces no logra permeare la conciencia y la intencionalidad de los gobernantes ni de los funcionarios y funcionarias del sector público. Ningún actor de gobierno o institucional, en principio, hombre o mujer, podría decir hoy en día que las mujeres son inferiores a los hombres, que no es necesario que estudien o trabajen o que no tienen las aptitudes para desempeñarse en los cargos de alta dirección, públicos o privados, o que la violencia de género no es condenable. Si alguien lo hiciera, seguro pasaría por la censura social. Sin embargo, hay distancia entre estos postulados o “reconocimientos” discursivos (verbales o escritos) y las acciones concretas de gobierno que contribuyan a que estos se materialicen. El discurso no es suficiente.

La experiencia de la PPMYEG del Distrito, así como otras en el país conocidas para efectos de esta investigación, demuestran cómo una cosa es aceptar la validez de las tesis sobre la equidad, y otra muy diferente, transformar esas tesis en principios éticos de lo público y en acciones de gobierno, tales como la asignación de presupuestos suficientes, la destinación de talento humano cualificado, especializado y con garantías laborales, el posicionamiento de programas y proyectos de género en el marco de los planes de desarrollo y el cambio de cultura organizacional.

Desde Luis Eduardo Garzón, se muestra una disposición discursiva favorable hacia la equidad de género, lo repite Samuel Moreno y después Gustavo Petro; los tres alcaldes en cuyos gobiernos nace y se desarrolla la PPMYEG. Sin embargo, el escepticismo es una constante en algunas funcionarias del más alto nivel en el Distrito, responsables del desarrollo de la política, sobre la coherencia de esta voluntad política manifiesta.

En el último período, el Alcalde Gustavo Petro (2012-2016), se mostró receptivo frente a la PPMYEG, según palabras de Silvana Palomino, Subsecretaria de Mujer, Género y Diversidad Sexual de Planeación Distrital, al momento de iniciar la administración Petro:

El discurso del Alcalde ha estado relacionado con tres cosas: la justicia, él quiere que vayamos con toda la fuerza hacia una vida libre de violencias de género. Creo que el caso de Rosa Elvira Celis, que no es el único pero sí el más sonado de los últimos tiempos, despertó un interés específico. La transversalidad, porque todo el distrito, los sectores y las cabezas de sectores tienen que entender que aunque haya una Secretaría de la Mujer, no se pueden apartar del compromiso de transversalizar la igualdad de género. Él dijo que quería que haya acciones afirmativas en la contratación (...) Y el impacto, ya que el Distrito está llamado a hacer cosas contundentes. Petro habló de un POT [Plan de Ordenamiento Territorial] con enfoque de género, que refleje las necesidades específicas de las mujeres. (Entrevista realizada el 6 de junio de 2012).

No obstante, se encuentran al interior del gobierno, en todos los niveles, acciones *evasivas*, *dilatorias* y *obstaculizantes*. Las evasivas consisten en no cumplir compromisos adquiridos aduciendo razones diversas que, en términos prácticos, se pueden manejar de acuerdo con el nivel de poder al interior de las dependencias. Las dilatorias son las que prolongan decisiones o actos en el tiempo, aun cuando se disponga de los dispositivos administrativos para hacerlas expeditas. Las obstaculizantes son las que de manera directa por acción u omisión, entran los procesos. Esto es más visto en la transversalización o *mainstreaming*, con la rotación frecuente de los referentes de género de las entidades, el tipo de vinculación laboral, el desembolso de los recursos destinados para la PPMYEG y la descalificación de procesos operativos dada su reciente constitución.

La gente que está en la función pública hace lo que dice el gobernante, aunque no lo comparta. Nadie lo controvierte aunque las cosas no se hagan bien, son las formas de resistencia sutil que nacen de los juicios y prejuicios personales para el ejercicio de la función pública. (M. Buriticá).

La participación activa de las mujeres ha determinado en gran medida, el cumplimiento de los acuerdos discursivos con los gobernantes y la supervivencia de la política y ha impulsado las acciones de gobierno. En opinión de varias entrevistadas, si ésta no fuera permanente, con mayores o menores grados de intensidad, se habría retrocedido considerablemente al depender solo del albedrío de los gobernantes de turno.

La crítica no solo cobija a los gobernantes sino que llega a las mismas mujeres, funcionarias de altos o medianos cargos que son responsables de la PPMYEG. También

hay cuestionamientos sobre la correspondencia de su discurso con las acciones que realizan, una vez posicionadas en ciertos cargos de decisión:

En este escenario de la política pública, de espacios institucionales ganados por las mujeres gracias a la negociación, es compleja la forma en la que ellas se sitúan, porque la mayoría del rango de mujeres profesionales, se posiciona en un cargo y hace lo que le toca. Si ese cargo luego lo pasan a Gobierno, entonces, el tema ya no es de ellas, es problema de las demás mujeres. Si la pasan a otra dependencia, nunca más volvemos a saber de esa mujer que nosotras incluimos y formamos. (M. Buriticá).

Se entiende como “resistencia”, según la RAE, “En el psicoanálisis, oposición del paciente a reconocer sus impulsos o motivaciones inconscientes”, “Causa que se opone a la acción de una fuerza” o la “Renuencia a hacer o cumplir algo”, las tres acepciones aplicables a lo que ocurre en el marco de la correspondencia entre el discurso y las acciones de gobierno y/o función pública frente a la implementación de la política en el caso de estudio. La Referente de la Secretaría de Educación Distrital, plantea que las resistencias personales de los funcionarios y funcionarias de esta entidad no es un tema superado, y que eso afecta la cotidianidad de su trabajo.

Hay un rechazo, una descalificación al reclamo de las mujeres. Se dice que las mujeres tienen oportunidades. Lo que las versadas en el tema de género dicen es la ‘naturalización del machismo’. Las personas con las que he tenido que trabajar en la SED [Secretaría de Educación del Distrito] tienen resistencias, les incomoda. Hay tensiones para cambiar los roles y eso hace que uno no sea aceptado fácilmente. Esto influye en la concertación de acciones, en la conformación de grupos y en la planeación estratégica. (P. Galvez).

De igual manera, hay actores institucionales que no están comprometidos con el tema pero aprovechan la posibilidad de los recursos y la sinergia que implica la transversalización, para sacar adelante programas específicos que les puedan generar beneficios de gobernabilidad y gestión.

He visto con el ejercicio de las 20 alcaldesas [para el año 2012], que las mujeres entendieron las acciones afirmativas pero no les gustaron. Decían ‘yo no fui discriminada, me gané esto con mis propios méritos’; otras decían ‘qué mamera estas viejas feministas’, pero son futuristas y abiertas y se puede trabajar con ellas. Piensan que se les apareció la virgen en términos de clientela porque las mujeres votan. Y también están las que nos dicen ‘no nos gusta, no nos interesa y hagan lo que les dé la gana’, en los términos más grotescos”. (M. Buriticá).

Sin embargo, esta dualidad en el discurso, la no correspondencia entre el decir públicamente y el hacer al interior de la administración, no es nuevo. Al revisar la literatura sobre la narración de las experiencias que anteceden la de Bogotá, por mujeres que

lideraron proyectos de esta naturaleza en lo nacional y lo regional, se encuentra la constante de dicha ambigüedad.

Las respuestas de los gobiernos frente a las demandas legales de la plena ciudadanía han sido ambiguas. La prioridad de los gobernantes de turno, no ha sido el reconocimiento del sujeto mujer –este es otro problema adicional-, la ardiente búsqueda de las feministas, sino la solución a las necesidades básicas del género. Esta alternativa resulta menos peligrosa que la de atender a las demandas de participación plena de las feministas (Dueñas, 2004, p. 284).

La distancia entre un discurso políticamente aceptado y la acción gubernamental se refleja en la falta de voluntad política, los presupuestos insuficientes asignados a pesar del diseño de políticas y planes ambiciosos, y el papel secundario dado a los programas y proyectos de género, sumado a las barreras culturales que subyacen en el ejercicio de la función pública en todos sus niveles. “Para un Estado es muy fácil, políticamente, decir que hay una política con perspectiva de género –que está en todas partes y no está en ningún lugar-, porque se limpia políticamente las manos” (Sánchez, 2004, p.289).

Para Sánchez (2004), esta discrepancia está relacionada con el ejercicio del poder tradicional masculino y patriarcal, que subyace a políticas que se generan desde y hacia la carencia. Plantea esto en la perspectiva de que las mujeres han sido vistas durante mucho tiempo como sector vulnerable de la sociedad, necesitado de múltiples mejoras en las situaciones básicas, y así mismo, desde la necesidad y la falta, el Estado ha respondido con recursos residuales.

Sumado a esto, parte del contexto de la PPMYEG es la crítica negativa a la radicalidad que aún tiene el feminismo y las actuaciones de algunas de sus militantes. Las funcionarias diseñadoras de política que se reconocen como feministas o militantes del movimiento de mujeres, manifestaron cómo algunos miembros del gabinete distrital, en su momento, se referían a ellas en este sentido, al hacer valoraciones sobre sus actuaciones oficiales.

Hay demócratas que han dicho que somos las viejas del feminismo trasnochado, el de Florance¹⁷, el de la Nacional. Gran parte del gabinete de Petro viene de la Universidad Nacional y son hombres brillantes en lo que hacen, pero tienen la idea de que la Secretaría de la Mujer y quienes la hemos demandado, representamos a ese feminismo trasnochado de la Escuela de Género de la Nacional y que no se han podido librar de nosotras (M. Buriticá).

¹⁷Alusión a Florence Thomas, una feminista francesa radicada en Colombia hace muchos años. Reconocida en el mundo académico y en la opinión pública por sus posiciones catalogadas como radicales frente a la igualdad de la mujer.

Para Luis Eduardo Pérez Murcia (2007), no es nuevo que haya divorcio entre los discursos y los hechos en el ámbito de las políticas públicas:

Dicho divorcio se refuerza con la costumbre de poner las políticas públicas en el ámbito de lo técnico y rigurosamente planificado, y los derechos humanos en el ámbito de lo retórico y lo meramente discursivo (...) En la práctica, la intención de formular políticas con enfoque de derechos se limita a la adopción de discursos progresistas, sin que el diseño y la implementación de las políticas incorporen los derechos y las obligaciones del Estado (Pérez, 2007, p.74).

Ahora bien, la consecuencia discursiva requiere tiempo:

La implementación de la Política Pública de Mujer y Géneros es muy reciente para el desarrollo que ha tenido el pensamiento emancipador de las mujeres. Nosotras estamos muy viejas en este trajín de las transformaciones sociales, estuvimos vinculadas al movimiento feminista desde muchos años atrás y la construcción de la política es, precisamente, el resultado de todos esos años de lucha (A. Salazar).

A principios del año 2012, por decisión del Alcalde Gustavo Petro y gracias a la intervención de las ciudadanas y organizaciones que venían acompañando el proceso previo, se creó la *Secretaría Distrital de la Mujer (en adelante SDM)*, una decisión de gran relevancia para materializar el discurso de la equidad de género en Bogotá. No solo es un hito importante en la materia, sino que implicó en principio la reorganización de la administración distrital, el presupuesto y el talento humano dispuesto para esto. Veamos de qué manera.

3.2 La maquinaria institucional.

En el período electoral, todos los candidatos y candidatas a la Alcaldía de Bogotá, para el período 2012-2016, suscribieron un pacto para crear la SDM. Gustavo Petro, al ganar, cumplió con el pacto y radicó ante el Concejo Distrital el Proyecto de Acuerdo que crea la entidad, el cual recibió el respaldo de todas las bancadas políticas. La nueva Secretaría contó con un presupuesto inicial de 22.666 millones de pesos, que se incluyó en el Plan de Desarrollo 'Bogotá Humana'. Para el año 2012, estaba viva la discusión conceptual, política y técnica sobre la naturaleza de la Secretaría, su misión, su estructura, sus procedimientos, las contrataciones, el personal que la conformaría y el nombre de la titular del sector número 13 del Distrito.

Quien para ese momento era la Subsecretaria de Mujer y Géneros del Distrito, manifestó preocupaciones inmediatas sobre la operatividad del proceso:

La Secretaría está sancionada por el Alcalde pero no tenemos la estructura consolidada. Tuvimos un proceso importante con el Movimiento Social de Mujeres, el Consejo Consultivo y Promujeres. Hoy esa estructura está parada, necesitamos revisarla con el nuevo Secretario de Educación porque hay observaciones, el Secretario de Hacienda también tiene algunas, lo mismo que el Director de Presupuesto. Y los Concejales por otro lado, están diciendo que la nueva estructura necesita un presupuesto fuerte, un espaldarazo político y que debe estar más consolidada para realizar todas las funciones que se le asignaron (Silvana Palomino, entrevista realizada el 6 de julio de 2012).

Al entender la institucionalización de una política pública de género, no solo como la construcción de instituciones formales que buscan la equidad, sino como una trama de interacciones de múltiples actores o instituciones informales (North, 1990), se evidencia la complejidad del proceso:

... la institucionalidad de género se ha ido construyendo en la interacción que establecen distintos actores públicos y privados en contextos institucionales y políticos preexistentes. La circulación de nuevas ideas y propuestas de acción de parte de los actores sociales y públicos ha jugado un papel importante en estas interacciones, lo que no solo ha afectado las concepciones e ideas de género sino que también ha ido modificando las reglas formales y las concepciones que las animan. (Guzmán y Montaña, 2012, p.24).

En este sentido, la PPMYEG ha construido un marco institucional relevante. Por un lado, se encuentra un compendio normativo de gran importancia para la protección de derechos de las mujeres, la promoción de acciones afirmativas y la participación de las mujeres en la vida pública del Distrito. Existen acuerdos, decretos, resoluciones y circulares que delimitan el marco de acción de la PPMYEG y representan o restricciones o ampliaciones, a la acción de las entidades, más allá de las dependencias específicas responsables de liderar la política. Ahora bien, desde ese compendio formal, enmarcado en la SDM, se van a analizar dos elementos importantes de la maquinaria institucional: *talento humano* y *presupuesto*.

3.2.1 El talento humano

La designación de equipos humanos altamente cualificados, especializados en el tema de género y políticas públicas, por formación académica o por experiencia laboral, en su mayoría mujeres, ha sido sin duda una gran fortaleza del proceso de institucionalización de la PPMYEG. Gran parte de las lideresas responsables de ésta, desde el año 2004 hasta la actualidad, han tenido relación con el movimiento de mujeres, las organizaciones de mujeres, las agencias de Naciones Unidas o de cooperación internacional en protección de

los derechos de las mujeres, la Escuela de Género de la Universidad Nacional y han sido partícipes de la construcción de la PPMYEG en sus inicios.

En el **Anexo 3**, se presentan los perfiles que a 2015, lideran la SDM y que desarrollan acciones estratégicas al interior del sector y de manera transversal, en las demás áreas de la Administración Distrital.

Si bien la conformación del talento humano para la SDM y para la implementación de la PPMYEG ha tenido avances notables, en términos de estructura, número y experticia, es evidente que no escapa a los problemas de empleabilidad y seguridad social, prevalentes en el conjunto de entidades del Estado colombiano. Las condiciones de la contratación de los equipos de trabajo no garantizan estabilidad ni protección de derechos laborales. Según el Informe de Rendición de Cuentas de 2013 de la SDM, presentado a la Veeduría Distrital, la entidad celebró 451 contratos, de los cuales 425 se hicieron por contratación directa y corresponden a las modalidades de Prestación de Servicios y Prestación de Servicios Profesionales y Apoyo a la Gestión.

Salvo algunas excepciones, estos contratos no sobrepasan los 10 meses de duración y no implican el pago de cesantías, primas o seguridad social, a pesar de que las mujeres contratadas deben desempeñar funciones estratégicas para el funcionamiento de la SDM. Algunos tienen por objeto el apoyo para el afianzamiento de los procesos de direccionamiento estratégico de la SDM, para la transversalización del enfoque de género en áreas de Comunicaciones, Plan de Ordenamiento Territorial, Movilidad, Seguridad o Educación. Otros, que suponen un trabajo de atención a las mujeres usuarias de las Casas de Igualdad de Oportunidades o Casas Refugio, por lo que son labores cotidianas, permanentes e incluso con horarios establecidos para la regularidad de la atención al público, no sobrepasan los tres meses de duración. Lo mismo ocurre con las personas encargadas de la territorialización de la política en localidades.

Estas modalidades de contratación han sido criticadas en las entidades del Distrito y del orden nacional también, por organismos internacionales como la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la cual promueve el Trabajo Decente como el que provee las mínimas garantías de estabilidad y seguridad social; asimismo, van en contravía de la Constitución Nacional, la cual consagra el Trabajo Digno, refiriéndose a las mismas

garantías, como un derecho. Pero especialmente contradicen la propia estrategia de trabajo decente establecida en el Plan de Desarrollo Bogotá Humana 2012-2016, en el artículo 19. “... Bogotá presenta varios déficits interrelacionados de trabajo decente que se constituyen en retos de política y elementos de monitoreo central”. (Pineda, 2013, p.22).

La contratación de los equipos de trabajo, sobre todo de las profesionales o técnicas que operativizan los direccionamientos estratégicos de la SDM y tienen el contacto directo con los territorios locales y las ciudadanas, se hace de manera directa. En el Anexo 4 se presenta una tabla que sintetiza el Informe de Rendición de Cuentas de 2013 de la SDM, que permite ver la contratación de personal en la SDM.

Según el contenido de este informe, para el año 2014, aunque se mantiene la modalidad de contratación por prestación de servicios para 291 personas, que ofrecen sus servicios a todos los proyectos de inversión programados, hubo un cambio sustancial en la duración de algunos contratos que llegan incluso a los 12 meses. No obstante, preocupa que profesionales contratadas para “Prestar los servicios profesionales de orientación y asesoría socio-jurídica, con enfoque de derechos de las mujeres y de género en la casa de igualdad de oportunidades para las mujeres que le sea asignada”, “Prestar los servicios profesionales para apoyar a la Secretaría Distrital de la Mujer en la implementación y seguimiento de la estrategia de promoción de los derechos sexuales y derechos reproductivos de las mujeres...” o “Prestar los servicios profesionales en Trabajo Social para apoyar y acompañar los procesos de orientación a mujeres que ejercen prostitución”, estén entre los 3,5 y 5 meses para su ejecución, según el Informe de Contratación con corte a 30 de septiembre de 2014.

El talento humano es un recurso fundamental para la institucionalización de una política pública, más aún cuando esta es: transversal (alude a distintas áreas institucionales e involucra conocimientos diversos); opera en todos los niveles de toma de decisiones (la dirección, las coordinaciones medias y los puestos operativos); y es pionera, por lo que aún está generando saberes técnicos y se está posicionando en lo político. Si el talento humano tiene una alta rotación, no tiene estabilidad en la remuneración ni continuidad en su accionar, los procesos de ejecución de la política y la estrategia de transversalidad, simplemente, se interrumpen y se fragmentan.

3.2.2 El presupuesto

La asignación de un presupuesto considerablemente bajo en relación con los objetivos misionales, las responsabilidades institucionales y la cantidad de población que la Secretaría Distrital de la Mujer debe cubrir, es decir, cerca del 51% de la población de la ciudad, en el marco del Plan de Desarrollo Distrital y de la PPMYEG, ha sido una constante. Esto incide en aspectos fundamentales como la calidad, la cobertura y la sostenibilidad de los proyectos a través de los cuales se desarrolla la PPMYEG. La SDM a pesar de haber constituido un sector de la administración distrital, con todas las implicaciones que esto tiene en términos administrativos, estratégicos y operativos frente a la ejecución del Plan de Desarrollo Distrital, ha tenido el presupuesto más bajo de las 13 secretarías y/o sectores que hay en Bogotá, desde que se conformó hasta hoy.

Esto se puede observar al hacer un comparativo del presupuesto asignado en los últimos dos años, cuando la Secretaría ya estaba creada, en el marco del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Humana”. Para el año 2013, de un presupuesto general de \$13,6 billones, al Eje “Una Ciudad que supera la segregación y la discriminación” (al que corresponde gran parte de las responsabilidades de la SDM) fueron entregados \$6,8 billones, de los cuales \$22.266 millones le asignaron a la SDM.

En términos comparativos fue el sector que menos recursos recibió, incluso entidades como el Jardín Botánico de Bogotá con \$26.220 millones y la Orquesta Filarmónica de Bogotá con \$31.076 millones, siendo apenas parte de un sector, recibieron mayores recursos. Los recursos asignados distan mucho de los que disponen los sectores de Educación con \$3,1 billones, Integración Social con más de \$998.000 millones o Salud con \$2,6 billones, para esta vigencia.

En el año 2014, el presupuesto general fue de \$14,7 billones. Al Eje “Una Ciudad que supera la segregación y la discriminación” le correspondieron \$6,5 billones, de los cuales \$2,9 billones fueron para Educación, \$2,4 billones para Salud, más de \$903.000 millones para Integración Social y \$34.661 millones para el sector Mujer (SDM). Entidades como el Instituto Distrital de Artes que forma parte de un sector recibió \$81.910 millones y la Orquesta Filarmónica de Bogotá, nuevamente estuvo muy cerca con \$34.340 millones.

Para el 2015, de un presupuesto general aprobado por \$17,3 billones, \$6,9 billones fueron para el Eje “Una Ciudad que supera la segregación y la discriminación”. De estos recursos, se entregarán \$1,2 billones a Integración Social, \$2,2 billones a Salud, \$3,5 billones a Educación y \$37.166 millones al sector Mujer. Este es un presupuesto que va en aumento pero que sigue siendo inferior al de entidades como el Jardín Botánico que ejecutará \$40.510 millones, el Instituto Distrital de Artes con \$137.662 millones, la Orquesta Filarmónica con \$48.284 millones o la Defensoría del Espacio Público que se acerca con \$35.

Según los datos consignados en los Acuerdos aprobados por el Concejo Distrital por medio de los cuales se expide el Presupuesto Anual para el Distrito, se presenta el siguiente comparativo. La inclusión de entidades como el Jardín Botánico, la Orquesta Filarmónica de Bogotá o el Instituto Distrital de Artes, se hace para efectos de comparar no solo el presupuesto asignado, sino la naturaleza y las responsabilidades misionales de instituciones que, en el diseño y ejecución de políticas públicas, no tendrían un carácter prioritario sobre la Secretaría de la Mujer, frente al tratamiento y protección integral de los derechos de las mujeres según mandatos internacionales, normativa y jurisprudencia nacional y estadísticas actuales sobre vulneración de derechos fundamentales, entre esos la vida y la integridad, de las mujeres y las niñas que son más de la mitad de los habitantes de la ciudad.

Tabla 5
Comparativo presupuesto asignado a la SDM en 2013- 2015.

Comparativo presupuesto asignado a la SDM en 2013, 2014 y 2015.							
Año	Presupuesto general Distrito	Presupuesto Eje Una Ciudad que supera la segregación y la discriminación	Presupuesto asignado al Sector Mujeres (Secretaría Distrital de la Mujer)	Presupuesto asignado a otros sectores del Eje			Presupuesto asignado a entidades que forman parte de un sector
2013	13,6 billones	6,8 billones	22.266 millones	Salud	Integración Social	Educación	Jardín Botánico de Bogotá 26.220 millones
				2,6 billones	998.000 millones	3,1 billones	
2014	14,7 billones	6,5 billones	34.661	2,4	903.000	2,9	Orquesta Filarmónica de Bogotá 31.076 millones
							Instituto Distrital de Artes 81.910 millones

Comparativo presupuesto asignado a la SDM en 2013, 2014 y 2015.							
Año	Presupuesto general Distrito	Presupuesto Eje Una Ciudad que supera la segregación y la discriminación	Presupuesto asignado al Sector Mujeres (Secretaría Distrital de la Mujer)	Presupuesto asignado a otros sectores del Eje			Presupuesto asignado a entidades que forman parte de un sector
				millones	billones	millones	
			millones	billones	millones	billones	Orquesta Filarmónica de Bogotá 34.340 millones
2015	17,3 billones	6,9 billones	37.166 millones	2,2 billones	1,2 billones	3,5 billones	Jardín Botánico 40.510 millones
							Instituto Distrital de Artes 137.662 millones
							Orquesta Filarmónica 48.284 millones
							Defensoría del Espacio Público 35.678 millones

Fuente: Elaboración propia de la investigación a partir de la información consignada en los Acuerdos 521 de 2013, 533 de 2013 y 575 de 2014.

Si se analiza el presupuesto de funcionamiento en particular, se observa que el incremento fue mesurado, sin mayores variaciones para la Secretaría Distrital de la Mujer.

Tabla 6
Comparativo presupuesto de funcionamiento e inversión asignado a la SDM en 2013-2015.

Año	Presupuesto funcionamiento asignado a la SDM (millones de pesos)	Presupuesto de inversión (millones de pesos)	Total
2013	10.266	15.000	22.266
2014	10.578	24.083	34.661
2015	11.397	25.679	37.166

Fuente: Elaboración propia de la investigación con base en los Acuerdos por medio de los cuales se aprueba el presupuesto anual del Distrito Capital.

La concejala Olga Victoria Rubio, en relación con el presupuesto asignado a la SDM en el año 2015, afirmó:

La Secretaría Distrital de la Mujer tiene el presupuesto más pequeño de las 13 secretarías que hay en Bogotá (...) Por eso hemos luchado desde 2013 para que les dieran espacios físicos para trabajar, para que las mujeres violentadas física y psicológicamente puedan

acudir y tengan una orientación. (Tomado de la entrevista publicada en El Espectador el 18 de marzo de 2015).

Por su parte, Martha Sánchez, Secretaria de la Mujer del Distrito plantea que “Las mujeres aún tenemos problemas en el acceso a la justicia. El 80% de los casos queda en la impunidad. Aunque hay una mesa de trabajo con Fiscalía y Medicina Legal, no existe la celeridad que se espera”. Y la Concejala Lucía Bastidas, encuentra una explicación a esto:

El tema es de presupuesto. Acá asignan \$22 mil millones para prevenir la violencia contra la mujer, frente a \$14,7 billones que le asignan al IDU o la Secretaría de Movilidad, las cuales no ejecutan todos los recursos. Con esto sacrifican un tema tan importante como el de las mujeres. (Testimonios tomados de entrevista publicada en El Espectador el 18 de marzo de 2015).

Medicina Legal reportó en Bogotá, para el período enero-octubre de 2014, 93 homicidios, 1358 casos de violencia contra niños, niñas y adolescentes, 112 de violencia contra adultas mayores, 7028 de violencia contra la mujer al interior de la pareja, 1512 al interior de la familia, 8471 casos de violencia interpersonal y 3338 presuntos delitos sexuales contra mujeres. En los dos primeros meses del 2015, reportó 24 homicidios, 540 exámenes médico legales por presunto delito sexual realizados a mujeres, 1409 casos de violencia interpersonal contra mujeres, 232 casos de violencia contra niñas y mujeres adolescentes en el marco de la violencia intrafamiliar, 20 de violencia contra adultas mayores, 339 de violencia entre otros familiares, 1540 casos de violencia de pareja. A propósito de uno de los temas más álgidos y relevantes que trabaja la PPMYEG pues tiene que ver con la vida de las mujeres y las niñas.

Por otro lado, si se observan algunas metas plan de la SDM en “Bogotá Humana 2012-2016”, se concluye que las responsabilidades superan la dimensión del presupuesto: poner en operación 7 Casas Refugio; proteger integralmente 2.859 mujeres y sus dependientes; aumentar 50% la intervención socio-jurídica especializada; vincular laboralmente al cien por ciento de mujeres víctimas de quemaduras con ácido; implementar 120 acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género; poner en marcha un Observatorio Distrital de Mujeres y Equidad de Género; poner en operación 20 Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en las localidades; empoderar 50.000 mujeres en el ejercicio de sus derechos; fortalecer 100 organizaciones de mujeres; y que el cien por ciento de los sectores de la administración distrital implementen planes sectoriales de

transversalización de la igualdad de género, asumiendo en esta meta que la SDM debe poner contrapartidas presupuestales para hacer efectivo dicho trabajo.

3.3 La legalidad y la legitimidad de la PPMYEG

En el marco de la PPMYEG se han elaborado y publicado Acuerdos, Decretos, Resoluciones y Circulares que se refieren a temas relevantes técnica, conceptual y jurídicamente. Si solo se tratara de las instituciones formales a partir de las normas publicadas, aceptadas y de obligatorio cumplimiento, se podría hablar de un caso exitoso. Sin embargo, el desarrollo de la política pública trasciende la formalidad de los postulados oficiales y requiere niveles eficientes de aplicabilidad en la realidad y de apropiación tanto de los operadores de esa normativa, como de la ciudadanía que debe ser beneficiada por esta. Las resistencias culturales juegan un papel clave en la falta de aplicabilidad de la normativa construida, tal es el caso del marco jurídico y la ruta institucional para el tratamiento de la violencia de género y la interrupción voluntaria del embarazo (IVE).

Los estudios sobre IVE en Colombia han señalado varios factores que frenan la posibilidad de que las mujeres consideren siquiera solicitar servicios legales de IVE. Estos incluyen barreras culturales, falta de educación y capacitación, ausencia de difusión de la norma, desconocimiento de derechos, ausencia de organización y estructura institucional, entre otros. (Chaparro, García, Guzmán y Sandoval, 2013, p.64).

Según las IPS, en Bogotá, el número de procedimientos de IVE reportados entre 2006 y 2011 es de 1.143 casos. La prevalencia de abortos inseguros es una de las causas de mortalidad materna, en el año 2011 se reportaron 39 casos de muerte, de los cuales 4 se relacionaron con embarazos terminados en aborto (10,2%). El aborto clandestino es un problema de salud pública, agravado por las barreras culturales que afectan tanto a las mujeres como a las familias y las instituciones. Según un estudio realizado por el Allan Guttmacher Institute (AGI) (2010), la tasa anual de abortos en el país ha ido ligeramente en aumento: para 2008 se estimaron 39 abortos por 1.000 mujeres de 15 a 44 años; Bogotá y la región Pacífica —66 y 54 abortos por cada 1000 mujeres respectivamente— son las zonas en las que se presentan las tasas más altas de aborto.

A continuación se presenta un cuadro que resume las normas, como parte de las instituciones formales, que se han creado en el período 2004-2015. Las normas, en todos los niveles, creadas a la luz de la PPMYEG y que han fortalecido la institucionalización de ésta y han posicionado Distrito Capital como uno de los ejemplos consolidados en el país.

Tabla 7
Marco normativo (principales ítems) creado entre 2004 y 2015 referente a la equidad de género y la protección de los derechos de las mujeres.¹⁸

Año	Norma	Tema
Por efecto o relacionada con la PPMYG		
2007	Decreto 546	Por el cual se reglamentan las Comisiones Intersectoriales del Distrito Capital. En estas se establece la Mesa de Trabajo de Mujer y Género presidida por la (el) Subsecretaria (o) de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación (antigua dependencia) para orientar y coordinar la gestión de la Administración Distrital para la implementación de la Política Pública de Mujer y Géneros.
	Decreto 403	Por el cual se crea y estructura el Consejo Consultivo de Mujeres.
2009	Acuerdo 381	Por medio del cual se promueve el uso del lenguaje incluyente en la Administración Distrital.
	Acuerdo 421	Por el cual se ordena la creación del Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres víctimas de violencia y se dictan otras disposiciones
2010	Decreto 166	Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
2012	Acuerdo 490	Por el cual se crean el Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer y se expiden otras disposiciones
	Resolución 746	Por la cual se ordena incorporar la perspectiva de igualdad de género en la actividad ordinaria del ámbito institucional de todos los Sectores de la Administración del Distrito Capital así como en todo el ciclo de planeación de las políticas, planes, programas y proyectos implementados por los Sectores de la misma.
2013	Decreto 001	Por medio del cual establece la Estructura Organizacional y funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones.
	Decreto 429 de 2013	Por medio del cual se adopta la planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones.
2015	Acuerdo 071	Adopta los lineamientos de la PPMYEG en el Distrito Capital.
	Acuerdo 076	Institucionaliza las Casas de Igualdad de Oportunidades en las 20 localidades de la ciudad.

Fuente: Elaboración propia de la investigación.

Según Astelarra (2005, p.70 a 73), el proceso de institucionalización de las políticas de género, inicia con la creación de un organismo a cargo de implementar las políticas y una maquinaria institucional adecuada, lo siguiente es que la capacidad de acción de esta maquinaria institucional sea legítima de cara a la ciudadanía y a las demás entidades de la

¹⁸Así mismo, no por efecto de la PPMYG pero alusivas al tema, en estos años han surgido las siguientes normas que juegan un papel importante en el contexto de estudio, en su conjunto. 2005, CONPES 91, Metas y Estrategias para el logro de los objetivos de Desarrollo del Milenio 2015. 2006, DECRETO 4444 Por el cual se reglamenta la prestación de unos servicios de salud sexual y reproductiva; Sentencia C-804 Sobre lenguaje incluyente en la formulación de leyes. Esta Sentencia declara inexequible el Artículo 33 del Código Civil, en el cual las palabras en masculino incluyen los dos sexos; Ley 1009 Creó de manera permanente el Observatorio de Asuntos de Género. 2007, Ley 1257 Violencia contra la Mujer. Normas de Sensibilización, prevención y sanción. 2011, Ley 1496 Garantiza la igualdad salarial y retribución laboral entre mujeres y hombres en Colombia. 2013, CONPES 161 Presenta los lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género y su plan indicativo.

administración. Al respecto la PPMYEG ha ganado legitimidad entre las organizaciones de mujeres, el movimiento de mujeres, las académicas y feministas, pero sobre todo a partir de este nuevo marco normativo. La legitimidad se ha ganado gracias al trabajo constante de las funcionarias responsables de la PPMYEG, la rigurosidad técnica y conceptual en sus acciones, la asesoría jurídica permanente a las mujeres de base y la puesta en contexto de otras experiencias en el mundo.

La estrategia de transversalización y la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades han significado un avance importante en los procesos de legitimación e institucionalización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Géneros en el Distrito. (Informe de gestión 2014, p.105).

La implementación de la PPMYEG se ha legitimado gracias a que se han aprovechado los referentes jurídicos internacionales y el marco normativo nacional existente, para dar asidero a cada aspecto de la política y fortalecer un contexto legal integral, con miras a la protección de los derechos de las mujeres; se ha diseñado técnicamente la política con rigor académico; se ha mantenido la presencia de las lideresas sociales, el movimiento de mujeres y académicas reconocidas que han movilizad o opinión pública favorable; si bien la prevalencia de cifras preocupantes en relación a las violencias de género cuestiona los resultados de la PPMYEG

La legitimidad al interior de la institucionalidad es relativa o heterogénea, dependiendo del sector y la institución. Las dificultades persisten en el proceso de transversalización que busca que todas las acciones de las instituciones del gobierno aborden las correcciones a los factores que generan desigualdad y discriminación hacia las mujeres. Lo veremos con más detalle a continuación.

Al principio cuando iniciamos, las resistencias eran totales, a nadie le cabía en la cabeza el enfoque de género ni la transversalidad, que ha sido una tarea ardua. Ha habido un nivel de apropiación de servidores y servidoras interesante, pero hay obstáculos que han sido históricos y aún no logramos superar. (Caterine Niño. Referente de Género de Participación de la Subsecretaría de Mujer y Géneros del Distrito. Entrevista realizada el 6 de julio de 2012).

3.4 La transversalización o *mainstreaming* del enfoque de género en la PPMYEG

Este proceso comenzó en el 2004 con la designación de pocas profesionales distribuidas en algunas instituciones de la Alcaldía Mayor, con el nombre de “puntos focales o referentes de género”, sin presupuesto y desempeñando a la par funciones de otro tipo. Hoy presenta

un avance notable, a juzgar por la especialización técnica del proceso y las herramientas con las que cuentan las personas responsables del tema.

No obstante su avance, es uno de los procesos más complejos y que se ha dado con mayor lentitud, según las personas entrevistadas y la observación cuantitativa de los logros en once años de implementación de la PPMYEG.

Una de las razones que explica la lentitud y complejidad es que la

“... transversalidad cuestiona la neutralidad de las políticas y programas en los trece sectores del Distrito y por ello promueve cambios en el proceso de toma de decisiones y en la forma en que se implementan las políticas públicas, buscando la transformación de los procesos y procedimientos, las normas y las creencias”. (Informe de gestión 2014, p. 105).

Por tanto, las demás instituciones asumen en algunos casos que la transversalidad implica una doble carga, un desgaste adicional frente a metas que no son de su total competencia y si, el tema no es legítimo o no se comprende conceptual y técnicamente, lo ven como poco funcional. Esto ha llevado a utilizar un marco normativo que obliga a la corresponsabilidad institucional frente a la protección de los derechos de las mujeres, a presionar con convicción política, sentido de utilidad y claridad en el ejercicio operativo. El avance por tanto, no es homogéneo en todos los sectores. Corroborar esta actitud institucional de resistencia o negligencia frente a los mandatos de la norma o los arreglos de política es difícil, dado que por un lado, el discurso de la equidad de género y de la protección de los derechos de las mujeres es unívoco en los entornos institucionales (tenga o no correspondencia con las acciones) y por otro lado, hay dificultad en aislarla de los resultados de otros factores.

Según la Secretaría Distrital de la Mujer, Bogotá cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género que de 120 acciones programadas para el cuatrienio 2012-2016, ha implementado 75 que corresponden al 62.5% de la meta plan, en corresponsabilidad principalmente con los sectores de Gobierno, Salud, Educación, Desarrollo Económico, Movilidad, Integración Social, Planeación, Hacienda, Gestión pública y Cultura. A continuación se muestran las principales acciones con sentido de proceso de transversalidad lograda con otros sectores del Distrito.

Tabla 8
Acciones notables de transversalidad del enfoque de género en la PPMYEG.

Acciones de transversalidad del enfoque de género en la PPMYEG.		
Sector	Acción/Proceso	Tema de la PPMYEG
Educación	Publicación de la Directiva 001 de 2011 de la Secretaría de Educación Distrital, por medio de la cual se promueve la integración de los enfoques diferenciales de género e identidades de género, la PPMYEG y la Política Pública LGBT.	Incorporación de los enfoques diferenciales.
	Diseño de un programa orientado a la construcción de capacidades institucionales para la implementación de la PPMYEG	Incorporación de los enfoques diferenciales.
	Realización de estudios especializados en la materia en 2008.	Relaciones de género en espacios no formales de colegios distritales.
	Incorporación de la perspectiva de derechos humanos y de género en algunos colegios en los planes de derechos humanos.	Derechos de las mujeres.
	Desarrollo de contenidos educativos no sexistas, “El tesoro de Drupa”, entregado a 700 colegios.	Infografía Pedagógica para la detección y prevención de delitos sexuales.
	Desarrollo de una ruta de atención al embarazo adolescente.	Derechos sexuales y reproductivos
	Implementación de un sistema para el registro de los casos de violencia en los colegios oficiales, articulado con el Sistema de Vigilancia de Violencia Intrafamiliar, Maltrato Infantil y Abuso Sexual.	Violencias de género.
	Publicación de la Resolución 3612 de 2010, por la cual se promueve la participación de niños y niñas en los gobiernos escolares, con enfoque de inclusión y derechos.	Participación de las mujeres.
	Diseño e implementación de Escuelas del Cuerpo en colegios distritales, jardines infantiles y Centros CRECER de la Secretaría de Integración Social.	Derechos sexuales y reproductivos
Salud	Establecimiento de la Línea Técnica de Atención a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) de Bogotá, en alianza con el movimiento social de mujeres de la ciudad y el Consejo Consultivo de Mujeres.	Derechos sexuales y reproductivos
	Se incorporó el Subprograma de salud plena para las mujeres en 14 Hospitales públicos de primer y segundo nivel, en los cuales se hace énfasis en procesos de empoderamiento sobre el cuerpo y el cuidado, partiendo de la realización de búsqueda activa de mujeres de los estratos 1 y 2 en los 85 territorios saludables de la ciudad.	Derechos de las mujeres
	Realización de tomas de salud por las mujeres en las localidades de Bogotá. Tamizajes a 16.436 mujeres en valoración: nutricional, citología, audiometría, visual, ocupacional y de tensión arterial.	Derechos de las mujeres
Gobierno	Conformación de la red distrital para la prevención de la trata de personas, teniendo en cuenta lo preceptuado en la ley 985 de 2005.	Derechos de las mujeres.
	La Policía Metropolitana instaló cuatro salas de denuncia de delitos contra las mujeres en los portales Usme, Tunal, Norte y Calle 80. Así mismo, dispuso un equipo conformado por mujeres policías encubiertas, que durante el segundo semestre de 2014, capturaron y procesaron judicialmente a 119 personas por delitos vinculados con violencia sexual contra las mujeres en el sistema integrado de transporte. Esto va con la formación a 349 operadores y operadoras de Transmilenio, en el marco del SOFIA.	Violencias de género.
Desarrollo Económico	Intervención y atención intersectorial con enfoque diferencial de género y de derechos de las mujeres a personas privadas de la libertad y menores infractores.	Disminución de brechas de género en relación con otras categorías.
	Puesta en marcha de la ruta para disminuir barreras de acceso de las	Disminución de brechas

Acciones de transversalidad del enfoque de género en la PPMYEG.		
Sector	Acción/Proceso	Tema de la PPMYEG
	mujeres diversas a programas de formación para el trabajo y empleabilidad. El 74% de los emprendimientos financiados en toda la ciudad, beneficiaron a las mujeres que se encuentran mayoritariamente relacionadas en áreas como alimentos, confecciones, artesanías y servicios.	de género en relación con otras categorías.
	Vinculación a 1.200 Unidades productivas de mujeres con operadores financieros, acompañando la formulación y ejecución de su plan de negocios.	Disminución de brechas de género en relación con otras categorías.
Movilidad	Desarrollo de la estrategia interinstitucional para la prevención, atención y protección integral de violencias contra las mujeres en el sistema Transmilenio. Establecimiento de dos rutas de atención para mujeres víctimas de violencias en Transmilenio dentro de las estaciones del sistema y en los buses articulados.	Violencias de género.
	Transmilenio y la Secretaría de Cultura pusieron en marcha 6 rutas con vagones preferenciales optativos (rutas F23 – J23, C71 – G71 y D26 – E26), como una medida afirmativa para garantizar el derecho de las mujeres a viajar libres de violencias.	Violencias de género.
Integración Social	Atención a personas con discapacidad en ocho (8) encuentros inter-locales de mujeres cuidadoras.	Derechos de las mujeres.
	Entrega de 7.500 morrales de bienvenida, para las mujeres vinculadas al proyecto de “mujeres gestantes y lactantes” que permitió la consolidación de emprendimientos de mujeres confeccionistas en tanto se implementó un modelo de compras públicas.	Disminución de brechas de género en relación con otras categorías.

Fuente: Elaboración propia de la investigación con base en la información del Informe de Rendición de cuentas de la Secretaría Distrital de la Mujer a 2014 y otros documentos.

Algunas de estas acciones se realizan gracias a la adopción por Resolución de Planes Sectoriales de Transversalización de Género, en Hacienda, Planeación, Integración Social, Salud, Desarrollo Económico y la Secretaría General. Otros sectores aunque no tienen un acto administrativo, desarrollan acciones en los componentes propuestos por medio de planes de acción. Las acciones transitan entre la sensibilización y capacitación de funcionarios/as y las acciones transformadoras dirigidas a las mujeres.

A pesar de que la SDM informa un 46,15% en el cumplimiento de la meta “100% de los sectores de la administración distrital implementan planes sectoriales de transversalización de la igualdad de género”, al mismo tiempo reconoce “...la existencia de algunas acciones dispersas que supuestamente están dirigidas a la transversalidad sin que haya un planteamiento global de base que les de coherencia política ni técnica, etc.” (Informe de gestión, 2014, p. 107).

A continuación se presenta una tabla que muestra el esfuerzo presupuestal para transversalización realizado por algunos sectores de la Administración Distrital, lo cual

evidencia la heterogeneidad en los avances y la correspondencia entre el mandato de los planes y las acciones concretas de política pública.

Tabla 9
Comparativo por entidades cabeza de sector de los presupuestos asignados para programas alusivos a la equidad de género y los derechos de las mujeres años 2013, 2014 y 2015

Comparativo por entidades cabeza de sector de los presupuestos asignados para programas alusivos a la equidad de género y los derechos de las mujeres años 2013, 2014 y 2015				
Sector	Proyecto/Programa	Año	Monto asignado (millones de pesos)	Total (millones de pesos)
Gobierno	Plan de prevención y protección a mujeres	2013	461	2.035
		2014	733	
		2015	841	
Educación	Enfoques diferenciales ¹⁹	2013	7.833	39.025
		2014	18.692	
		2015	12.500	
Cultura, Recreación y Deporte	La recreación, el deporte y la actividad física incluyente, equitativa y no segregada	2013	45	534
		2014	339	
		2015	150	

Fuente: Elaboración propia de la investigación

El ejemplo comparativo de tres instituciones de la administración distrital, permite observar la gran diferencia entre los presupuestos asignados, los cuales no van en ascenso todo el tiempo, sino que sufren reducciones (a excepción de Gobierno). Así mismo, siendo el presupuesto uno de los factores determinantes para la ejecución de acciones de política pública, se observa que son inferiores a la dimensión del sector y/o el mandato en relación al programa o proyecto al que corresponde. Destinar 45 millones de pesos o 339 millones de pesos para “La recreación, el deporte y la actividad física incluyente, equitativa y no segregada”, en una ciudad de la extensión y densidad poblacional de Bogotá en una vigencia anual, resulta inverosímil, aún entendiendo el sentido escalonado de ciertos procesos de transformación institucional. Una interpretación similar puede hacerse para el caso de Gobierno, el cual destina 2035 millones de pesos durante tres años para desarrollar el “Plan de prevención y protección a mujeres”, relacionado con las violencias de género. Las cifras que ubican a Bogotá en los primeros lugares del país con esta problemática, lo cual se explica a continuación, y el costo de una sola Casa Refugio para mujeres víctimas

¹⁹Tener en cuenta que los enfoques diferenciales son varios, no solamente el enfoque de género. Luego este debe ser distribuido en las acciones relacionadas con enfoque étnico, de derechos, psicosocial entre otros. No se encontraron datos desagregados en los planes anuales de inversión de la entidad.

que está entre los 85 y 90 millones de pesos por mes, sugiere que los presupuestos presentan una dudosa suficiencia en relación al problema y a la transversalidad.

3.5 La transformación de los estereotipos de género y la violencia contra la mujer

Trabajar por la equidad de los géneros es procurar, en el largo plazo, la transformación cultural que logre reconocer el valor de las mujeres y sus aportes en todos los ámbitos de la vida, respetando sus derechos particulares y acabando con las brechas que las ponen en desventaja respecto de los varones.

Si bien los procesos y las acciones específicas cuentan mucho, el efecto real y generalizado que se espera de las políticas con enfoque de género está en los imaginarios personales y colectivos, los sistemas de valores y las pautas de comportamiento de cada hombre y cada mujer que, en conjunto, ofrezcan una sociedad que piensa, siente y actúa distinto, en relación a la construcción de los géneros.

Ahora bien, es verdad que una política pública no puede garantizar este logro, porque requiere de la acción de otros agentes sociales, del conjunto de la institucionalidad y de la ciudadanía como colectivo, pero también lo es que con el tiempo y esta es una medida bastante relativa, los estereotipos de género, es decir, los modelos de ser hombre y ser mujer, deben mostrar ciertas variaciones tendientes a la equidad.

Uno no puede decir que la política pública es el único factor de cambio, influye la prensa, la televisión, las películas, las nuevas tecnologías, los nuevos tipos de familias, no es atribuible a un solo discurso, creo que hay aperturas que vienen en las nuevas generaciones y nuevas familias que educan nuevos niños y niñas. (M.C. Gómez, entrevista realizada el 6 de julio de 2012).

Según Javier Pineda, Docente del CIDER, Universidad de Los Andes,

En el análisis institucional, el sistema de valores de una sociedad y los elementos centrales de la cultura, poco cambian, algunos autores ponen plazos de un siglo, por ejemplo Williamson. Esta es entonces una discusión profunda en las políticas públicas, si estas pueden, qué tanto y cómo, alterar el sistema valorativo en una sociedad.

La PPMYEG está en marcha con todos sus instrumentos, mostrando un nivel de avance importante, y aunque comprobar que los estereotipos de género se han transformado o no, está por fuera del alcance de este estudio por su amplitud y complejidad, se puede hacer un comparativo de la variación que han tenido las principales problemáticas de género, en las que se evidencia con mayor claridad la presencia de estereotipos que al subvalorar a la

mujer (lo femenino) y subordinarla al hombre (lo masculino), la ubica como la víctima principal. Esto, antes y después de la implementación de la PPMYEG.

Se van a observar datos sobre las violencias de género, la participación política de las mujeres y el uso del tiempo de mujeres y hombres en Bogotá.

Sobre las *violencias de género*.

Tabla 10

Casos de mujeres afectadas por algunas violencias de género, reportados año a año entre 2004 y 2013

Años	Mujeres afectadas por Violencia de pareja²⁰	Mujeres afectadas por Violencia Sexual	Homicidios de Mujeres / Feminicidios²¹
2004	5464	3688	130
2005	10375	3234	135
2006	10434	3289	107
2007	10436	3632	114
2008	11740	3592	108
2009	15398	3617	140
2010	12736	3189	146
2011	9704	3582	138
2012	8878	3245	142
2013	6821	2974	134

Fuente: Revista Forense números 2004 a 2013. Delito sexual, Homicidio y Violencia intrafamiliar. Instituto Nacional de Medicina Legal.

Es necesario tener en cuenta que existe un alto subregistro de los casos de violencias de género, porque las mujeres no denuncian en las instancias de justicia o no reportan a las instituciones de salud en su totalidad. Hay avances en la visibilización y denuncia de las violencias, aunque aún persiste la dificultad por la impunidad y la naturalización de ciertas prácticas, sobre todo, en los casos conocidos como violencia de pareja y violencia sexual.

Según los datos, hay un incremento de violencia de pareja en el año 2005 que casi dobla al 2004. En adelante, la variación entre 2005 y 2007 es de 30,5 casos en promedio. Se presenta un incremento notable entre los años 2008 y 2009, de 2.481 casos promedio, presentando una disminución sostenida entre los años 2010 a 2013, con un promedio de

²⁰El número de casos se obtuvo, para efectos de esta investigación, aplicando el porcentaje desagregado por sexo del promedio nacional, a la cifra local de Bogotá, dado que no se encontró en el reporte el porcentaje específico desagregado por sexo en lo local. Lo mismo aplica para los datos de violencia sexual y homicidio. Esto entre los años 2004 a 2009. En adelante, los porcentajes aparecen en los informes desagregados por sexo en lo local.

²¹El término feminicidio, gracias a la labor de la Secretaría Distrital de la Mujer, junto con otras entidades del nivel nacional, organizaciones sociales, organizaciones de mujeres, académicas y feministas, empieza a introducirse en el ámbito público. Hasta el año 2009, el INML reportaba los casos como homicidio de mujeres sin tener en cuenta la reflexión de género.

2.144 casos. Estos en la etapa previa y la etapa de constitución de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Frente a la violencia sexual, hay un comportamiento sostenido por encima de los 3000 casos, a excepción del año 2013. Se presenta el mayor número en los años 2004 y 2007, con 3688 y 3632 respectivamente. Y el menor número de casos en los años 2010 y 2013. También, comprende la etapa previa y la de implementación de la SDM.

En los casos de homicidio o feminicidio, sucede que en años más lejanos a la constitución de la SDM, se presenta el menor número de casos, en el 2006 y 2008, con 107 y 108 casos respectivamente. Los años 2009 y 2010 aparecen con el mayor número de casos, con 140 y 146 respectivamente. Y el 2013 aparece con un comportamiento similar al del año 2005 con 134 y 135 casos, respectivamente.

Ahora bien, en el caso del homicidio, el gran logro en materia de equidad, más allá de la reducción de los casos que es algo que se espera, por supuesto, es la comprensión por parte de la sociedad y los operadores de justicia de que el homicidio de mujeres es, en la mayoría de los casos, un ‘feminicidio’ y por tanto, debe ser un delito tipificado y no un agravante del homicidio, de manera neutral. El debate se ha posicionado de tal manera que la Corte Suprema de Justicia se manifestó en un histórico fallo, el pasado 4 de marzo de 2015, calificando como feminicidio el caso de una mujer asesinada por su ex pareja en la ciudad de Medellín, sentando un gran precedente para la judicialización de los casos en adelante.

Sin embargo, a 2011 la capital estuvo en el primer lugar en el país en violencia de pareja contra las mujeres con cerca del doble de casos con respecto a Antioquia que le sigue en su orden (Lafaurie, 2013, p. 103). La caracterización de los casos no presenta variaciones considerables, ya que niñas y mujeres siguen siendo las más afectadas, el presunto agresor sigue siendo hombre, en mayor medida el padre, padrastro, ex compañero o compañero permanente, y el lugar de mayor ocurrencia sigue siendo la vivienda.

De acuerdo con una encuesta de opinión realizada en 2009 por el CEACSC, Centro de Estudio y Análisis en Convivencia y Seguridad Ciudadana de la Secretaría de Gobierno, a mujeres habitantes de Bogotá, “pese a que el 96,3% de las mujeres consideran que no hay justificación para que una mujer sea agredida por sus parejas, el 61,4% afirmó haber sido víctima de alguna violencia y la toleró” (CEACS citado por Lafaurie, 2013, p. 103).

Y en la Encuesta Distrital de Demografía y Salud de 2011 realizada con base en 3.604 hogares de las 20 localidades de la ciudad,

El 72% de las mujeres respondieron que su esposo las controla, aspecto que supera en el 6% al promedio nacional (...) El 25% de las bogotanas afirman que su marido les ha dicho frases como “usted es bruta” o “no sirve para nada”, siendo más frecuente esta situación entre las de 45 a 49 años (...) El 23% de las bogotanas declaró haber sido tocada o manoseada sin su consentimiento, lo cual supera en 6 puntos el promedio nacional (Lafaurie, 2013, p. 103).

Algunos actores tomadores de decisiones de política pública y diseñadores de norma, asumen que la SDM es responsable (exclusiva) de temas tan delicados como los feminicidios en la ciudad.

A propósito de las cifras que aumentaron según Medicina Legal en los últimos años, el Concejal Horacio José Serpa en entrevista con El Tiempo, el 21 de julio de 2014, afirmó:

Diez años de política pública de género no han ayudado a disminuir los casos de feminicidio ni a reducir las cifras de violencia contra las mujeres en Bogotá. Uno de los objetivos fundamentales de la política pública de género era disminuir toda clase de violencia contra ellas, pero resulta que hoy las cifras han aumentado (...) Es preocupante que los casos se mantengan, si se tiene en cuenta que cada vez más se invierte presupuesto en campañas de prevención, pero se ven poco los resultados.

Yo la siento, como todas las políticas públicas, muy desconocida, creo que no hemos impactado mucho. Una política pública es buena en la medida en la que impacte a todas y todos y logre impactar la cultura. Si tuviera que calificar el resultado de uno a cinco, le pondría dos (Z. Moreno, entrevista realizada el 10 de julio de 2012).

El sondeo de opinión realizado para este estudio, apoya lo dicho por Moreno, el 89,4% de las mujeres encuestadas no conoce sobre la PPMYEG y solo el 10,6% dice que sí. Entre las que la conocen, un 20,7% la define como la garantía y defensa de los derechos humanos de las mujeres, el 11,3% como una serie de programas y proyectos creados y ejecutados por el gobierno para mejorar las condiciones de vida de las mujeres y solo un 9,4% incluye en el concepto aspectos relacionados con la equidad, la igualdad, la participación política y la inclusión de la mujer. El sondeo se realizó entre hombres y mujeres, ciudadanos abordados en las calles.

Se observa entonces que la reducción de las violencias de género es vista como una responsabilidad que recae principalmente en la PPMYEG, por los demás actores institucionales y sociales. Así mismo, el fenómeno sigue latente y algunas de las problemáticas se mantienen o tienen un leve ascenso en el período analizado, aunque hay

una reducción significativa en la etapa de implementación de la SDM. No es posible para este estudio determinar el efecto directo de la PPMYEG o de la SDM sobre el fenómeno, porque la denuncia incrementa el número de casos conocidos mas no necesariamente, el número de casos que ocurren y no existen estudios de evaluación del impacto de la política en esta área en sus 11 años de desarrollo.

Sobre *participación política*.

Tabla 11
Participación de las mujeres en JAL, Concejo Distrital y Alcaldías locales en Bogotá años 2004 y 2012

Participación de las mujeres en JAL, Concejo Distrital y Alcaldías locales en Bogotá años 2004 y 2012						
Año	% Participación en las JAL		% Participación en Alcaldías Locales		% Participación en Concejo Distrital	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2004	20	80	30	70	20	80
2012	28	72	35	65	26	73

Fuente: Elaboración propia de la investigación con base en varias fuentes de información.

Hay un avance significativo en el porcentaje de mujeres que participan, o al menos que han sido elegidas como edilesas y concejalas o nombradas como alcaldesas locales, en un lapso de 8 años, a partir de la implementación de la PPMYEG. En la documentación revisada para esta investigación, no hay estudios disponibles sobre los tipos de liderazgo y la calidad de la participación de las mujeres en estos espacios. Finalmente, no basta con ‘ser mujer’, se requiere desarrollar liderazgos sensibles al género.

Sin embargo, el principal logro en materia de participación, reiterado por las entrevistadas, está en el cambio de la clase de demandas que las mujeres ahora llevan a los espacios de participación:

Ha habido una transformación en la manera en que las mujeres participan en esta ciudad, ellas ya no van a demandar intereses de otros grupos como lo hacían antes. En Bogotá, una encuentra que las mujeres han sido gestoras de los barrios, su participación ha sido histórica porque siempre han estado presentes gestionando en el escenario comunitario, pero si tú analizas ese ejercicio te das cuenta que han gestionado necesidades de otros grupos, de los niños, las niñas, los jóvenes, las personas mayores o con discapacidad, perpetuando el rol de cuidado (...) De 8 años para acá, las mujeres llegan a demandar sus propios derechos. (C. Niño, entrevista realizada el 6 de julio de 2012).

Y a pesar de tener avances en el número de mujeres que participan y en la clase de demandas que agencian en estos espacios, el asunto es de toma de decisiones y de ‘hacer democracia’.

En términos de participación de las mujeres, sigue primando una mirada cuantitativa, se dice que las mujeres ya participan (...) pero la representación es un problema; en términos de equidad no podemos seguir siendo un 20% de participantes, cuando el 53% de la población son mujeres. No logramos superar ese techo de cristal del que hablan las feministas porque en los espacios en los que se toman las decisiones, las mujeres seguimos siendo minoría. En el tema de representación no hay indicadores, porque ese tema debe medirse teniendo en cuenta en qué medida están presentes los intereses de las mujeres en las agendas de lo público, vía las mismas mujeres presentes en esos espacios de participación”. (C. Niño, Referente de Género de Participación de la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, entrevista realizada el 6 de julio de 2012).

La presencia de algunas mujeres en altos cargos, es un factor importante para asumir que hay participación política (sin detenerse en la calidad de esos liderazgos ni en la incidencia en la toma de decisiones).

Sobre uso del tiempo de las mujeres y los hombres.

En el uso del tiempo se hace visible la existencia de estereotipos de género que determinan las actividades a las que se dedica cada sexo, sobre todo en la dicotomía público/privado. Para acercarse a una comparación de cómo era el uso del tiempo antes y después de la PPMYEG, hay dificultad en encontrar estudios disponibles desagregados por sexo. Sin embargo, se observan los datos del DANE más cercanos al inicio de la política, presentados en el Primer Foro Nacional "Uso del tiempo y trabajo no remunerado", que contempló datos del periodo entre 2007 y 2010, pero no se desagregaron datos por región o municipio, luego estos datos son nacionales, pero son útiles para valorar la tendencia de las cifras.

Según el informe, las mujeres colombianas trabajaban un promedio diario de 1,5 horas más que los hombres y recibían la mitad de la remuneración, mientras que a ellos se les pagaba el 77% del tiempo laborado. Las mujeres trabajaban un promedio de 10,3 horas al día, mientras que los hombres unas 8,8 horas, por lo que se concluye que ellas dedicaban a su labor profesional 1,5 horas diarias más. Hay 4,5 horas promedio que no están remuneradas de las mujeres en contraposición a los hombres, que es de 1,2 horas. El 90% del tiempo de las mujeres que no obtienen pago alguno, se usa en tareas del hogar y en el cuidado de los niños y niñas, en las que invierten 2,6 y 1,8 veces más tiempo, respectivamente, que sus compañeros (DANE, 2011).

...en el 2008, el 71,6 de la población masculina en edad de trabajar y el 43,1 de la femenina declararon haber trabajado en forma remunerada la semana anterior (...) Adicional en las brechas de la participación en actividades remuneradas, se debe tener en cuenta la clara segregación del mercado laboral, mostrada por numerosos estudios, tanto a nivel horizontal

como vertical, donde hombres y mujeres se ubican en diferentes ramas de actividad y las mujeres ocupan puestos de menor jerarquía que los hombres (Villamizar, 2011, p. 27).

Hoy se cuenta con la Primera Encuesta de Uso del Tiempo EUT, realizada por el DANE y presentada en 2014, en la que aparecen datos desagregados por región. Durante el periodo agosto 2012 a julio 2013 en Bogotá, el tiempo total de trabajo diario de las mujeres fue de 15 horas con 1 minuto. De estas, 9 horas con 24 minutos fueron dedicadas a actividades de trabajo que es contabilizado en el Producto Interno Bruto (PIB) y 5 horas con 37 minutos dedicadas a trabajo no incluido en esta medición.

En Bogotá, durante el periodo analizado, el tiempo total de trabajo diario de los hombres fue de 12 horas con 27 minutos, 10 horas con 15 minutos dedicados a trabajo que está incluido en el cálculo del PIB y 2 horas con 12 minutos a trabajo no incluido en esta medición.

El 88,4% de las mujeres realizó actividades de trabajo no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) durante un día promedio, dedicando a estas actividades 7 horas y 43 minutos. Por su parte el 70,3% de los hombres realizó estas actividades con 3 horas y 39 minutos de dedicación. Los hombres dedicaron 17 horas y 54 minutos a actividades personales durante un día promedio, por su parte las mujeres de Bogotá dedicaron 17 horas y 33 minutos a estas actividades. El 66,8% de las mujeres y el 28,7% de los hombres realizaron actividades de suministro de alimentos en un día promedio. Ellas dedicaron 1 hora con 50 minutos y ellos 53 minutos a estas actividades. El 30,7% de las mujeres y el 9,2% de los hombres realizaron actividades de mantenimiento de vestuarios durante un día promedio. Las mujeres dedicaron 1 hora con 6 minutos diarias, los hombres que destinaron 38 minutos diarios. El 65,6% de las mujeres y el 40,9% de los hombres realizaron actividades de limpieza y mantenimiento en el hogar durante un día promedio. Ellas dedicaron 1 hora con 19 minutos de su día a esta tarea mientras que ellos destinaron 38 minutos de su día.

Independientemente de la cifra, el patrón de comportamiento se mantiene durante la década, las mujeres siguen dedicando mayor tiempo a las actividades del hogar y de cuidado, y el tiempo que dedican a labores remuneradas o es mayor y pagado en montos inferiores a los de los hombres, o parte importante de sus actividades no se asume como productivas.

CONCLUSIONES

Frente a la primera hipótesis y primer objetivo específico, alusivos a *la correspondencia entre el discurso y la acción de los actores del gobierno distrital*:

1. La sola existencia de una política pública para las mujeres y la equidad de género, en desarrollo, es un avance relevante en el Distrito, en términos políticos, administrativos, de construcción de ciudadanía y protección de derechos humanos, específicamente de derechos de las mujeres. Independientemente de su grado de madurez, esta implica el inicio de una ruta de trabajo por la equidad de género y la disposición de instrumentos de política que den respuesta a las demandas y reivindicaciones de las mujeres de la ciudad. Un municipio o Distrito en el que exista el mandato formal (normativo, político, técnico) frente a la equidad de género, es un territorio en el que se está materializando un discurso a favor de las mujeres y de la equidad de géneros.
2. El hecho de que gran parte del talento humano que ha desarrollado el proceso de la PPMYG desde el 2004, ha tenido relación con el movimiento de mujeres y/o las organizaciones, ha generado tensiones. Es natural que los roles de las lideresas que una vez estuvieron trabajando en la reivindicación de derechos y la agencia de demandas, al pasar a ser servidoras públicas, implementando una política pública desde el ejercicio estatal, cambien. Sin embargo, esto genera diversas interpretaciones y se asume algunas veces como una transgresión a los acuerdos hechos en el marco de la política pública y los espacios de participación social. Esto cobra relevancia cuando se evidencia la acción impulsadora de la participación de las mujeres en el desarrollo de la política pública y en el apoyo que brindan a la gestión de ciertas funcionarias cuando cuestionan su coherencia, sus actuaciones y su autonomía frente a las posiciones orientadas por el Alcalde y otros altos funcionarios.

“Es cierto que en los últimos tiempos, gracias a la existencia de acción positiva de la política, hay más mujeres en los cargos políticos, parlamentarios o de gobierno. Pero no necesariamente estas mujeres están en puestos de decisión que permitan cambiar las reglas de juego y las formas de hacer política. Aunque es cierto que la generación más joven de hombres ya asume la necesidad de que haya paridad... el componente de poder en las relaciones entre los géneros sigue existiendo”. (Astelarra, 2005, p. 39).
3. La voluntad política manifiesta de manera explícita dentro y fuera de la Administración Distrital por parte de los decisores y ejecutores de presupuesto, ha sido un factor decisivo para posicionar la PPMYEG y para que se entienda como un mandato en el

contexto de la gobernanza. Sin esta, los cargos medios y los cargos operativos de la administración no movilizarían procesos así exista la normativa escrita correspondiente, porque la función pública se rige por prioridades establecidas desde los altos mandos. Adicionalmente, la voluntad política no es suficiente en ausencia de asignación de talento humano y presupuesto suficientes para la implementación efectiva de la política.

4. Las funcionarias responsables de la PPMYEG, ubican las dificultades en el proceso de transversalización; en el orden cultural de los servidores/as públicos con quienes interactúan, por lo cual el trabajo operativo e institucional sigue siendo complejo. Pero hay dificultad en comprobar estas afirmaciones con medios verificables, ya que existen “excusas institucionales” que las argumentan (los jefes/as no han firmado, no hay presupuesto, se acabó el contrato de los y las profesionales, un artículo de la norma no lo permite, ya se destinaron recursos a acciones para mujeres... etc.).

Creo que la dificultad sigue en los imaginarios que se tiene sobre la capacidad y el liderazgo de las mujeres. Todavía hay personas, entre ellas, funcionarias y funcionarios que piensan que hacer política no es un asunto de las mujeres. Así como la tolerancia de éstos a la violencia de género, hay personas que siguen pensando que si una mujer fue golpeada es porque algo hizo para merecerlo. Esos imaginarios culturales que se han construido alrededor de los hombres y las mujeres siguen estando vigentes y siguen siendo un obstáculo (C. Niño).

En relación con la segunda hipótesis y su correspondiente objetivo alusivo a *la institucionalización de la PPMYEG*, se observa que:

5. La PPMYEG ha agotado un proceso de *formulación* de manera exitosa, esto es, que gracias al trabajo de las mujeres de las organizaciones, del movimiento de mujeres, las académicas, feministas y militantes de algunos partidos políticos, se introdujeron demandas de reivindicación de derechos en la agenda pública y estas llegaron a ocupar un papel importante en las acciones de gobierno, hasta tal punto que a la fecha, se cuenta con varios y diversos instrumentos de política pública y una dependencia de alto nivel jerárquico, nivel Secretaría, en la estructura orgánica del Distrito. Se dispone, precisamente, con la creación de la Secretaría Distrital de la Mujer, a fortalecer una etapa de *implementación* de la PPMYEG con indicadores de evaluación e impacto. El proceso de desarrollo de la PPMYEG en Bogotá, cuenta con un tiempo muy breve de cara al logro de transformaciones culturales, específicamente en el cambio de las

relaciones de género, el sistema social de género, los estereotipos y las discriminaciones contra la mujer, y la acción del Estado en consecuencia.

6. El trabajo realizado entre el 2004 y el 2012 puede asumirse como la etapa de formulación de la PPMYEG, y el realizado entre 2012 y 2015, equivale al tiempo de desarrollo de la misma, desde la creación de la SDM. De ahí que se necesite un lapso mayor para realizar una evaluación de impacto de política pública que cuente con los insumos suficientes y contemple de manera objetiva, equilibrada y contrastada, el trabajo realizado, en relación a la protección de derechos de las mujeres de la ciudad y la transformación de prácticas culturales discriminatorias o violentas contra las mujeres.
7. Hay dos factores relevantes que han contribuido con la supervivencia y desarrollo de la PPMYEG. El primero es el impulso permanente de la participación de las mujeres en los procesos, comprobado en las discusiones, movilizaciones, documentos circulados, columnas de opinión en medios públicos y reuniones con los candidatos a la Alcaldía de Bogotá, que las mujeres lideresas y ciudadanas han llevado a cabo en momentos de tensión o cambio de gobierno distrital. Si se analiza la dinámica de desarrollo de la política, se observa que si no hubiera esta atención permanente que a la vez genera tensiones y frena o impulsa acciones de gobierno, la política tendría un desarrollo todavía más lento. Las mujeres han sido veedoras permanentes del proceso y han ejercido presión social y política para el cumplimiento de compromisos asumidos por los decisores de política.

Frente a la transformación cultural, realmente el proceso es lento, lento, lento y lerdo, en el sentido en el que nos interesan muchas cosas. Abrimos un espacio propio en términos de lo que significa una política pública, pero esta no es sostenible si esa población demandante de la equidad, la igualdad y el desarrollo, no permanece vigilante de que eso se mantenga en el Estado. (M. Buriticá).

En el criterio de Judith Astelarra (2005) este es uno de los requisitos para el éxito de estas políticas en particular:

El primero es que haya una masa crítica de feministas (cuantitativa y cualitativa) en las instituciones del Estado (...) El segundo requisito es que las políticas adquieran una dinámica propia que no pueda ser cambiada. Es decir, se trata de que institucionalmente no se pueda echar atrás una política determinada (...) Finalmente, el último requisito se refiere a la capacidad de asumir las diferencias que puedan existir entre las mujeres destinatarias de las políticas, lo que se podría denominar como las características de la clientela (p.90)

Ahí están los dilemas, las peleas institucionales, las peleas sobre la jerarquía. Si no hubiera interlocución con la ciudadanía o la sociedad civil, quedaría al arbitrio del ejercicio del

poder de los hombres y mujeres para acomodarse a los privilegios de ese poder (M. Buriticá).

El segundo factor importante es la doble condición que gran parte de las funcionarias responsables de la PPMYEG ha tenido, por su relación con el movimiento de mujeres o con iniciativas de reivindicación de derechos, y como diseñadoras técnicas de política. Esto ha generado una marca particular de gestión que ha permitido mayor comprensión de las problemáticas en un proceso que sigue siendo novedoso y desconocido para muchos/as en la Administración y la ciudadanía, y persistencia en la defensa técnica y política de los contenidos de la PPMYEG.

8. A pesar de la existencia de instrumentos fuertes y estructurados de política pública (Secretaría, presupuesto, Observatorio, infraestructura), que buscan hacer efectivas las acciones de gobierno en relación al cumplimiento de los derechos de las mujeres, cabe tener en cuenta que esta es una tarea que requiere corresponsabilidad de los demás estamentos sociales y de la institucionalidad de otros sectores como el de la salud, la educación, hacienda y justicia, por mencionar solo algunos. La corresponsabilidad es un proceso que está en construcción y requiere ser fortalecido.

... la sola existencia de políticas públicas no determina logros en la materialización de los DESC [Derechos Económicos, Sociales y Culturales] e incluso, por el contrario, puede darse el caso de que las políticas erijan nuevas barreras para la realización de los mismos. (Pérez, 2007, p.73).

En 8 años no podemos decir que exista la convicción en el Distrito de que la educación debe ser más democrática y debe respetar los derechos de las mujeres. No, estamos lejos de eso. Hay un planteamiento democrático de derechos humanos, de inclusión, de respeto por la persona, de convivencia y de construcción de ciudadanía, pero estamos aún en la escuela del cómo aterrizar los contenidos en la educación, para que en el jardín, los niños y las niñas se relacionen de una manera distinta y que toda la gente se relacione distinto. (M.C. Gómez).

9. El ejercicio de transversalidad tiene avances notables. Las entidades han ejecutado acciones que dan cuenta de un compromiso institucional en principio, frente a las metas que plantea el Plan Distrital de Desarrollo 'Bogotá Humana', más que a unos ejercicios internos de institucionalización de la PPMYEG. Persisten problemáticas y el desarrollo es heterogéneo entre los 12 sectores, pero en relación al año 2004 cuando la iniciativa de política empezaba, al año 2008 cuando el ejercicio de transversalidad no se comprendía y se hacía a partir de acciones aisladas, al año 2015, se puede hablar de procesos y de compromisos institucionales definidos.

10. Los beneficios de la PPMYEG, desde la información limitada de resultados con la que se cuenta en este momento y para el ejercicio de esta investigación, se ven reflejados en algunas mujeres, algunos grupos de mujeres y algunos liderazgos, receptoras identificadas plenamente de las acciones de la política. Tal es el caso de las mujeres beneficiadas por las Casas de Igualdad de Oportunidades, las Casas Refugio, los programas de capacitación y participación. Los beneficios o efectos en las instituciones del Distrito o en una mayoría de usuarias/os o ciudadanas/os de los servicios públicos de la Alcaldía Mayor, son un universo difícil de abarcar y que debe ser explorado con estudios posteriores.

11. El trabajo que entre el 2004 y el 2012, realizaron las tres instancias responsables y luego, entre el 2012 y el 2015, la Secretaría Distrital de la Mujer, es continuo, copioso y sostenido durante estos 11 años de existencia de la PPMYEG. Ese trabajo está sistematizado y se puede ver reflejado en la asesoría técnica, la investigación y elaboración de documentos políticos, la generación de herramientas para articular actores institucionales e instarlos a asumir sus responsabilidades en torno a la transversalización, construcción de infraestructura, procesos formativos, de sensibilización y participación política de las mujeres. Esto ha merecido posicionamiento técnico aunque no contundencia política, la cual es fundamental para definir las asignaciones presupuestales y la cantidad y calidad de los equipos de trabajo.

Yo hago un balance muy bueno porque se han logrado muchas cosas, en el marco jurídico y en los instrumentos de política pública. Si revisas los tres planes de desarrollo encontrarás que los avances van de menos a más y en el último período mucho más, por supuesto, con la creación de la Secretaría. Sin embargo, hay que decir que el nivel de autonomía de las decisiones que se toman al interior de las instancias responsables de la PPMYEG va de más a menos (M. Buriticá).

12. El diseño y aplicación de indicadores que era una tarea urgente entre el 2004 y el 2012, se está materializando entre el 2012 y el 2015, con la creación del Observatorio de Mujer y Géneros y el desarrollo de los procesos de transversalización en los sectores de la Administración Distrital. Se atendió la urgencia por evaluar, monitorear y corregir, así como para definir la corresponsabilidad institucional. Persiste la dificultad de medir los efectos de la PPMYEG, en medio de un contexto de desarrollo distrital, en el que los logros en la realización de los derechos se debe a múltiples factores y no es fácil

compartimentar, qué le corresponde a la PPMYEG y qué a las otras políticas e incluso qué se escapa a la acción del Estado a través del gobierno distrital.

Estos indicadores, según las características de Pérez (2007, p. 138) deberían mínimamente, tener un sustento normativo, que en el caso de la PPMYEG no es un inconveniente; confiabilidad para que su aplicación reiterada sobre las mujeres y las niñas, ofrezca resultados no divergentes; validez, para medir lo que debe medir de acuerdo con el tiempo, modo y lugar definidos; pertinencia, viabilidad, replicabilidad, cobertura, factibilidad y desagregación.

13. Como se mencionó antes en los retos pendientes de la PPMYEG, es necesario construir instrumentos que se acerquen a la medición o exploración de las transformaciones que la sociedad bogotana experimenta en materia de deconstrucción de los estereotipos de género y de modificación de las relaciones de poder entre los géneros y es otro espacio interesante e inexplorado para la investigación.

La misma SDM lo reconoce en uno de sus informes de gestión, aunque lo plantea como nuevas políticas, lo cual estaría más bien incluido en los efectos de largo plazo de la misma PPMYEG.

En el ámbito de lo público, es necesario implementar de manera decidida políticas orientadas hacia el cambio de paradigmas culturales, reconociendo la importancia de los sectores de la educación, la salud y la comunicación como plataformas para originar procesos de resignificación tras la construcción de nuevas identidades y relaciones entre los géneros, incluida la construcción de nuevas masculinidades, no hegemónicas. (SDM, 2014)

REFERENCIAS

- Alkire, S. (2002). Dimensions of Human Development. En *World Development*. Vol. 30, No. 2. Great Britain: The World Bank. Recuperado de http://www.csun.edu/~sg61795/350/human_development.pdf
- Amelunge Rojas, M. (2006). *¿Cómo medimos género? Indicadores de sustentabilidad y género para el desarrollo local y municipal*. La Paz: Fundación PIEB y Centro Nacional de Investigaciones para el Desarrollo.
- Amorós, C. (1994). *Historia de la Teoría Feminista*. Dirección General de la Mujer e Instituto de Investigaciones Feministas Universidad Complutense de Madrid. Madrid: Ed. Comunidad de Madrid.
- Andrade, Marcelo. (2008) ¿Qué es la “aporofobia”? Un análisis conceptual sobre prejuicios, estereotipos y discriminación hacia los pobres. En *Revista Agenda Social*. V.2 , N.3, Out-dez / 2008, p.117-139. Recuperado de http://www.uenf.br/Uenf/Downloads/Agenda_Social_6866_1307367667.pdf el 4 de enero de 2016.
- Astelarra, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Ediciones Cátedra Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer.
- Bardhan, P. (2004). History, Institutions and Underdevelopment. En *Scarcity, Conflicts and Cooperation: Essays in Political and Institutional Economics of Development*. Recuperado de http://eml.berkeley.edu/~webfac/bardhan/papers/Bardhan_Scarcity_Pref.pdf.
- Barreto, J., Barón, M., Buriticá M. Prieto, P. y Quiñónez, E. (2004). La Política Pública de Mujer y Géneros 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 PPMYG Bogotá Distrito Capital. Bogotá. Alcaldía Mayor.
- Benhabib, S. (1995). El otro generalizado y el otro concreto: la controversia Kohlberg-Gilligan y la teoría feminista. En Amorós, C. *Diez palabras claves sobre mujer*. España: Ed. Verbo Divino.

Britos, A., Reyes, A., Anzorena, C. y Rodriguez, R. (2002). La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas a nivel del desarrollo local. *Millcayac, Anuario de Ciencias Políticas y Sociales*. Año 1, número 1, Mendoza, Argentina. Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/120/BritosMillcayac.pdf.

Buritcá, Isabel Cristina. (2010). Las demandas de justicia de los grupos subordinados: el caso de los grupos de travestis de la ciudad de Bogotá. Tesis de Maestría Universidad Nacional de Colombia.

Carballo de la Riva, M. (2006). *Género y Desarrollo. El camino hacia la equidad*. Madrid: Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación.

CEDPA, The Centre for Development and Population Activities. (1996). Género y Desarrollo. Serie de Manuales de Capacitación de CEDPA Volumen III. Washington D.C.

Cerda, H. (2000). *Los elementos de la investigación*. Bogotá: Editorial El Búho.

(1994). *La Investigación Total: Unidad metodológica en la investigación científica*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Chaparro, N., García, C., Guzmán, D., Rojas S., y Sandoval, N. (2013). Lejos del Derecho. La interrupción voluntaria del embarazo en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Bogotá: Dejusticia.

Cobo, R. (1995). Género. En *Diez palabras claves sobre mujer*. España: Ed. Verbo Divino. Constitución Política de Colombia.

Cook, Rebecca y Cusack, Simone. (2009). Estereotipos de Género. Perspectivas legales y transnacionales. Traducido por Andrea Parra. Profamilia, Bogotá. Colombia. <http://www.villaverde.com.ar/es/assets/investigacion/violencia-genero/estereotipos-genero-cook.pdf>

DANE. (2011). I Foro Nacional: Uso del tiempo y trabajo no remunerado en 2007/2010. Tomado de http://www.inegi.org.mx/eventos/2011/Encuentro_genero/doc/11-05S2-03AnaVictoriaVega-DANEColombia.pdf marzo de 2015.

Del Castillo, R. (1994). El feminismo pragmatista de Nancy Fraser: crítica cultural y género en el capitalismo tardío. En Amorós, C. *Historia de la Teoría feminista*. Madrid: Ed.

Comunidad de Madrid. Dirección General de la Mujer e Instituto de Investigaciones Feministas Universidad Complutense de Madrid.

De la Cruz, C. (1998). *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

De Miguel, A. (1995). Feminismos. En Amorós, C. *Diez palabras clave sobre Mujer*. España: Editorial Verbo Divino.

Dueñas, G. (2004, Octubre). *Mujer, Nación, identidad y ciudadanía: siglos XIX y XX*. Ponencia presentada en IX Cátedra Anual de Historia Ernesto Restrepo Tirado. Bogotá; Colombia.

Forensis. (2004). Homicidio. Instituto Nacional de Medicina Legal. Recuperado de <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/10180/33604/3+Homicidio.pdf/1911698a-a31a-4945-b448-769492dbb605>.

Forensis. (2004). Delito sexual. Instituto Nacional de Medicina Legal. Recuperado de <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/10180/33604/2+Delitosexual.pdf/7abb468a-ddd4-4f85-b2ef-bec607dba06b>

Forensis. (2004). Violencia intrafamiliar. Instituto Nacional de Medicina Legal. Recuperado de <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/10180/33604/8+Violenciaintrafamiliar.pdf/da60af7b-e69b-4f86-a8ec-959db2a42d17>

Forero, Julieth y Hurtado, Diana. (2013). ACD: Una propuesta para el análisis de la política pública de género. En Revista Discurso & Sociedad, Vol. 7(2), 2013, 257-289. Recuperado de [http://www.dissoc.org/ediciones/v07n02/DS7\(2\)Forero&Hurtado.pdf](http://www.dissoc.org/ediciones/v07n02/DS7(2)Forero&Hurtado.pdf) el 3 de enero de 2016.

Fraser, N. (1989). *Unruly Practices: Power, Discourse and Gender in Contemporary Social Theory*. Mineapolis: University of Minessota Press.

Guerra, M. (2004). *Intervenciones feministas. Derechos, Mujeres y Sociedad*. España: Ed. Idea.

Fuentes, Lya Yaneth. (2007). “Las políticas públicas de mujer y género en Bogotá: tensiones y aciertos”. En Revista Colombiana de Sociología - N° 28. 2007. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. P. 181-198.

Fuentes, Lya Yaneth. (2009). “Políticas públicas para la diversidad en Bogotá: la incidencia de las mujeres”. En Revista Nómadas. NO. 30. Abril 2009. Universidad Central – Colombia. P. 148-162.

Guzmán, V. y Montaña, S. (2012). *Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)*. Santiago de Chile: CEPAL. División de Asuntos de Género.

Herrera, M. (2004, Octubre). *La educación de la mujer en Colombia: ¿un asunto de inclusión ciudadana? Apuntes históricos sobre género y cultura política*. Ponencia presentada en IX Cátedra Anual de Historia Ernesto Restrepo Tirado. Bogotá, Colombia.

Hodgson, G. (1998). *Economics and Institutions*. Polity Press.

Hurtado, M. Documento emitido por la Secretaría Distrital de Planeación. Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, en respuesta a derecho de petición, el 7 de diciembre de 2011.

Instituto Nacional de Medicina Legal. (2015, Enero/Febrero). Boletín epidemiológico Información Estadística de Violencia contra la Mujer.

Jiménez Perona, A. (1995). Igualdad. En Amorós, C. *Diez palabras clave sobre Mujer*. España: Editorial Verbo Divino.

Lafaurie, M. (2013, Mayo). La violencia intrafamiliar contra las mujeres en Bogotá: una mirada de género. Universidad del Bosque. Revista Colombiana de Enfermería Volumen 8 Año 8. Bogotá, Colombia.

La Política Pública de Mujer y Géneros en Bogotá: Una aproximación a la Gobernabilidad con Enfoque de género en el ámbito local. Sistematización Serie: Construcción Colectiva de la Política Pública de Mujer y Géneros en Bogotá Distrito Capital. (2007). Alcaldía Mayor de Bogotá.

Londoño, Cecilia. (2006). El desafío de la equidad de género en Colombia y la estrategia del Mainstreaming. En Revista La Manzana de la discordia. Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad. Universidad del Valle.

López, H. (2001). *Investigación cualitativa y participativa. Un enfoque histórico-hermenéutico y crítico-social en psicología y educación ambiental*. Escuela de Ciencias Sociales. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de https://www.academia.edu/9567599/INVESTIGACION_CUALITATIVA_Y_PARTICIPATIVA_UN_ENFOQUE_HISTORICO-HERMENUTICO_Y_CRITICO-SOCIAL_EN_PSICOLOGIA_Y_EDUCACION_AMBIENTAL

López Pardina, M. (1994). El feminismo de Simone de Beauvoir. En Amorós, C. *Historia de la Teoría Feminista*. Madrid: Ed. Comunidad de Madrid. Dirección General de la Mujer e Instituto de Investigaciones Feministas Universidad Complutense de Madrid.

Luna, L. (2004, Octubre). Participación femenina en América Latina. Una cuestión de género. Ponencia presentada en *IX Cátedra Anual de Historia Ernesto Restrepo Tirado. Mujer, Nación, identidad y ciudadanía: siglos XIX y XX*. Bogotá, Colombia.

Millet, K. (1969). *Política sexual*. Madrid: Ed. Cátedra.

Morello, A. (1998). *Los derechos del hombre de las tercera y cuarta generaciones. Estudios de derecho procesal - nuevas demandas - nuevas respuestas*. Volumen 2. Buenos Aires: Platense/Abeledo-Perrot.

North, D. (1990). *Institutions, Institutional change and Economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press.

North, D.(2005). *Understanding the Process of Institutional Change*. Princeton University Press.

Osborne, R. (1994). Acción positiva. En Amorós, C. *Diez palabras clave sobre Mujer*. España: Editorial Verbo Divino.

Perez, L., Rodríguez, C. y Uprimny R. (2007). Capítulo 2 Desarrollo, derechos sociales y políticas públicas y Capítulo 3 ¿Cómo medir el cumplimiento de los derechos sociales? Un modelo de indicadores para monitorear y evaluar el disfrute del derecho a la educación. En

Los Derechos Sociales en serio. Hacia un diálogo entre derechos y políticas públicas. Bogotá: IDEP.

Peters, G. (2003). *Nuevo institucionalismo: Teoría institucional en ciencia política.* Barcelona: Ed. Gedisa.

Pineda, Javier. (2013). *EL TRABAJO DECENTE EN BOGOTÁ Diagnóstico, análisis y perspectivas.* Libros de Desarrollo Económico. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO DIRECCIÓN DE ESTUDIOS SOCIOECONÓMICOS Y REGULATORIOS. Alcaldía Mayor de Bogotá.

Política Pública de Mujer y Géneros. Plan de Igualdad de Oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital 2004-2016. Alcaldía Mayor de Bogotá.

Prats, J. (2007). Critical review of institutionalism's contribution to the theory and practice of development. En *Revista de Economía Institucional.* Vol 9, No. 16. Bogotá, Colombia.

Rahtgeber, E. (1990). Mujer en el Desarrollo, Mujer y Desarrollo y Género y Desarrollo: Tendencias en la Investigación y la Práctica. En *The Journal of Developing Areas.* Illinois. Recuperado de http://www.ifejant.org.pe/Aulavirtual/aulavirtual2/uploaddata/3/Lecturas_Protagonismo/5_mujer_en_desarrollo_mujer_y_desarrollo.pdf

Rahtgeber, E. (1994), *WID, WAD, GAD: Direcciones en la investigación y la práctica.* Ottawa: Centro Internacional para la Investigación del Desarrollo IDRC.

Roth, A. (2009). *Políticas Públicas: formulación, implementación y evaluación.* Bogotá: Ediciones Aurora.

Salazar, C. (1999). Estructuración de las políticas públicas. En *Jurídicas Las políticas Públicas.* Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Sanchez, O. (2004, Octubre). *Estado, políticas públicas y ciudadanía femenina.* Ponencia presentada en IX Cátedra Anual de Historia Ernesto Restrepo Tirado. Mujer, Nación, identidad y ciudadanía: siglos XIX y XX. Bogotá, Colombia.

Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., y Elbert, R. (2005). *Manual de Metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología.* Buenos

Aires: CLACSO. Colección Campus Virtual. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/metodo/RSCapitulo%201.pdf>

Torres-Melo, J. (2011). *Guía metodológica para el análisis institucional*. Seminario de maestría Instituciones y Desarrollo: Gobernanza de las políticas públicas en Bogotá. Universidad de Los Andes, Bogotá, Colombia.

Vazak, K. 1982. *The International dimensions of human rights*. UNESCO. Westport: Greenwood Press.

Wills, M. (2004, Octubre). *La inserción de algunas mujeres en política (1957-2002): ¿Trampa o empoderamiento?* Ponencia presentada en IX Cátedra Anual de Historia Ernesto Restrepo Tirado. Mujer, Nación, identidad y ciudadanía: siglos XIX y XX. Bogotá, Colombia.

Referencias de internet:

<http://diarioadn.co/bogot%C3%A1/mi-ciudad/balance-secretar%C3%ADa-de-la-mujer-2013-1.89871>.

<http://es.humanrights.com/what-are-human-rights.html>.

<http://www.bogota.gov.co/portel/libreria/php/01.070803.html>, el 23 de septiembre de 2012.

<http://sdmujer.gov.co/index.php/component/content/article/2-uncategorised/295-la-secretaria-distrital-de-la-mujer-le-apuesta-a-la-eliminacion-de-la-desigualdad-y-la-pobreza-logros-obtenidos>.

<http://www.elespectador.com/noticias/bogota/una-politica-mujer-largo-plazo-articulo-540700>.

<http://www.elespectador.com/noticias/bogota/atencion-mujeres-insuficiente-articulo-491974>

<http://www.cmi.com.co/sin-barreras-la-interrupcion-voluntaria-del-embarazo-en-bogota/93760>

<http://www.cmi.com.co/sin-barreras-la-interrupcion-voluntaria-del-embarazo-en-bogota/93760>

ANEXO 1

FORMATO DE ENTREVISTAS Y PERSONAS ENTREVISTADAS

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES -CIDER- Maestría en Estudios Interdisciplinarios sobre Desarrollo Investigación: EFECTOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE MUJER Y GÉNEROS EN LA REALIZACIÓN DE LOS DERECHOS A LA EDUCACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN EN BOGOTÁ ENTRE LOS AÑOS 2004 A 2012*.
Estudiante: Amanda Romo Díaz
Fecha y lugar:
Nombre:
Cargo y entidad en la que trabaja actualmente:
Sobre el proceso de implementación de la Política Pública de Mujer y Géneros del Distrito
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo describe usted el proceso de implementación de la Política Pública de Mujer y Géneros de Bogotá, en términos generales? 2. ¿Hasta dónde el discurso de la equidad de género ha permeado la conciencia y la intencionalidad de los actores que gobiernan? 3. ¿De qué manera se han afectado las instituciones? 4. ¿Cómo han incorporado las principales premisas de género en sus dinámicas y relaciones con la ciudadanía? 5. ¿Cuáles cree que han sido los principales obstáculos para el proceso de implementación? 6. ¿Hacia dónde va la creación de la Secretaría de la Mujer en el Distrito?
Sobre el proceso de transversalización o <i>mainstreaming</i> en el conjunto de políticas públicas
<ol style="list-style-type: none"> 7. ¿En cuáles áreas de la gestión pública del Distrito se ha hecho efectivo el proceso de transversalización del enfoque de género?
Observaciones:

*Las entrevistas se realizaron durante ese año.

ENTREVISTAS REALIZADAS			
NOMBRE	CARGO	ENTIDAD	FECHA
Silvana Palomino Belucci	Subsecretaria de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual. Máximo cargo de la PPMYG para 2012.	Secretaría Distrital de Planeación.	6 de julio de 2012
Alice Salazar	Gerenta de Mujer y Géneros	Instituto Distrital para la Participación y la Acción Comunal	21 de agosto de 2012
Zully Moreno	Directora del Programa de Justicia de Género	Secretaría Distrital de Gobierno.	10 de julio de 2012
Martha Buriticá	Representante del Consejo Consultivo de Mujeres del Distrito. La lideresa más visible y representativa en este momento de la política, quien ocupó el cargo años atrás de Subsecretaria.		5 de septiembre de 2012
María Clara Gómez	Referente de Género para Educación	Subsecretaría de Mujer, Género y Diversidad Sexual.	6 de julio de 2012
Catherine Sánchez	Referente de Género para Participación	Subsecretaría de Mujer, Género y Diversidad Sexual.	6 de julio de 2012
Paola Galvez	Referente de Género	Secretaría de Educación Distrital.	28 de agosto de 2012
Juanita Barreto Gamma	Académica, feminista, lideresa del movimiento de mujeres.	Consultora Independiente al momento de realización de la	5 de septiembre de 2012

ENTREVISTAS REALIZADAS			
NOMBRE	CARGO	ENTIDAD	FECHA
	Primera responsable de la Instancia Rectora de Mujer y Género en Bogotá.	investigación.	

ANEXO 2

PERFILES DE CARGOS DIRECTIVOS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

Perfiles de cargos directivos de la Secretaría Distrital de la Mujer			
Cargo	Nombre	Estudios	Trayectoria
Secretaria Distrital de la Mujer	Martha Lucia Sánchez Segura	Socióloga y Magíster en Ciencias Económicas.	Subsecretaria de Mujer, Género y Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, hasta julio de 2010; consultora del Programa Nacional de Derechos Humanos de la Presidencia asesorando la transversalización de enfoques de género y diferencial en el Sistema Nacional de Derechos Humanos; en ONU Mujeres en la formulación de la Política de Equidad de Género. Asociada de PNUD.
Jefa Oficina Asesora Jurídica.	Paola Andrea Osso Andrade	Abogada, Especialista en Derecho Económico.	Asesora Especial en la gestión del control fiscal en el Ministerio de Transporte, Directora de Investigación en urbanismo, medio ambiente, contratación privada y estatal en el Instituto de Seguridad Jurídica y Probidad, Abogada en la Dirección de Análisis y Conceptos Jurídicos de la Subsecretaría Jurídica de la Secretaría Distrital de Planeación, Coordinadora de la Maestría en Gobierno Municipal y de la Especialización en Gestión de Entidades Territoriales y del Centro de Investigación del Departamento de Gobierno Municipal en la Universidad Externado de Colombia, Docente en la Universidad Externado de Colombia, entre otros cargos.
Jefa Oficina Asesora de Planeación	Nancy Elizabeth Moreno Segura	Administradora de Empresas, Especialista en Derecho Privado Económico.	Trabajó en la Organización Internacional para las Migraciones en la ejecución de procedimientos administrativos de clarificación vigencia legal de la propiedad de los resguardos de origen colonial y de constitución, Asesora de la Oficina de Planeación del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, y Proyecto de Rediseño Organizacional de la sede Bogotá en la Universidad Nacional de Colombia.
Jefa Oficina Control Interno	Giseth Lorena Ramírez Ramírez	Contadora Pública, Especialista en Aseguramiento y Control Interno, en Gerencia y Administración Tributaria.	Trabajó en la Contraloría General de la República como auditora profesional universitaria, Instructora Disciplinaria en la Subdirección de Gestión de Control Disciplinario Interno en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, Asistente contable en Eveready de Colombia S.A.
Subsecretaria de Gestión Corporativa	Sonia Sylvana Palomino Bellucci	Relacionista Internacional, Magistra en Estudios Políticos	Subsecretaria encargada en la Subsecretaría de la Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, Consultora y asesora externa de la Corporación Casa de la Mujer Trabajadora en políticas públicas en zonas de conflicto armado en Colombia, ante la Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación.
Subsecretaria de	Sandra Patricia	Socióloga	Coordinadora en la Promoción de Políticas Públicas de Igualdad de Género en Colombia en la Agencia Española de Cooperación

Perfiles de cargos directivos de la Secretaría Distrital de la Mujer

Cargo	Nombre	Estudios	Trayectoria
Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades	Mojica Enciso		Internacional para el Desarrollo, Gerenta de Mujer y Géneros en el Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal, Consultora en el Proyecto Apoyo a la Gestión Pública del Distrito Capital de Bogotá PNUD – Alcaldía Mayor de Bogotá, Asesora en el Análisis Institucional desde la perspectiva de género en Convenio Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional y la Consejería en Proyectos en la Universidad Nacional de Colombia.
Directora Administrativa y Financiera	María del Pilar Duarte Viviescas.	Contadora Pública, Especialista en Finanzas y Administración Pública	Profesional universitaria en la Dirección de Derechos, Desarrollo e Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en la Subsecretaría de Gestión Corporativa en la Secretaría de Planeación del Distrito Capital, apoyo de actividades administrativas de los proyectos de la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, en la Secretaría de Planeación del Distrito Capital, apoyo a la gerencia de servicios públicos para dar cumplimiento a los planes maestros en el Departamento Administrativo de Planeación Distrital, Contadora Pública en la Empresa SESPA Santander S. A. E.S.P en la Alcaldía Municipal Hato Santander, Alcaldía Municipal de Oiba Santander, Jefa de Presupuesto en el Sanatorio de Contratación Empresa Social del Estado, municipio de Contratación- Santander, entre otros cargos.
Directora de Talento Humano	María Cecilia Reyes de Celemín	Abogada, Especialista en Derecho Administrativo, Especialista en Derecho Sustantivo y Contencioso Constitucional	Directora de Talento Humano en la Secretaría Distrital de Salud, Coordinadora del Grupo de Trabajo de Talento Humano adscrito a la Secretaría General de la Superintendencia de Industria y Comercio, Asesora Jurídica en la Oficina PAH Abogados Consultores, en la Subsecretaría Distrital de Salud, en la Dirección de Recursos Humanos en el Instituto Nacional de Radio y Televisión -INRAVISIÓN Ltda (liquidado), Asesora en la Dirección Operativa de Apoyo a la Contratación en la Alcaldía Municipal de Acacias Meta, Auditora de la Unidad Control Fiscal Departamental en la Contraloría de Cundinamarca.
Directora de Contratación	Sandra Ofelia Jaber Martínez	Abogada, Especialista en Derecho Contractual	Profesional Universitaria en la Alcaldía de Usaquén, en la Oficina Asesora Jurídica en la Secretaría Distrital de Gobierno, en la Secretaría General del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, Subdirectora Contractual de la Secretaría de Ambiente Alcaldía Mayor de Bogotá, Directora encargada de la Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría de Ambiente Alcaldía Mayor de Bogotá, Asesora en la formulación y ejecución de políticas y planes generales en el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público.
Directora de Eliminación de Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	Lisa Cristina Gómez Camargo	Politóloga, Especialista en Proyectos de Desarrollo con Perspectiva de Género, en Docencia Universitaria.	Asesora del Eje de Nuevo Conocimiento del Programa Integral contra la Violencia Basada en Género en Colombia en el Programa Integral con la VBG ONU Mujeres, en procesos de implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujer y Género en la Secretaría Distrital de Planeación, en la Universidad del Rosario – Centro de Investigación en Salud Ocupacional, en la Alcaldía Local de Teusaquillo.
Directora de Territorialización de	Rosa Patricia Chaparro	Socióloga, Magíster en Estudios de	Consultora en la creación y consolidación de la Escuela de Liderazgo de Mujeres de Cajamarca, en la AngloGold Ashanti Colombia, en la revisión y ajuste del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género, en el Centro de Recursos Educativos para la Competitividad

Perfiles de cargos directivos de la Secretaría Distrital de la Mujer			
Cargo	Nombre	Estudios	Trayectoria
Derechos y Participación,	Niño	Género	Empresarial, Consultora en Archivo en el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Profesional Especializada en la formulación de proyectos de inversión local de la Política Pública de Mujer y Géneros en la Secretaría Distrital de Planeación, Consultora en el Apoyo a la Gestión Pública del Distrito Capital de Bogotá en el PNUD- Alcaldía Mayor de Bogotá, entre otros cargos.
Directora de Gestión de Conocimiento	Ilsa Carlota Alméciga Romero	Socióloga, Especialista en Política Social	Dirección de Derechos, Desarrollo e Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género, en la Secretaría Distrital de Planeación, Asesora en inclusión de grupos tradicionalmente excluidos, Consultora en Construcción de Paz en el Programa Cercapaz – GTZ- Colombia, Docente en la Universidad Nacional y Docente Investigadora Pontificia Universidad Javeriana.
Directora de Derechos y Diseño de Políticas	Luz Yanira Garzón Ardila	Economista, Magíster en Estudios de Género Área Mujer y Desarrollo	Asesora en la implementación de la política institucional por la igualdad de género en la Fundación Plan, coordinadora del proceso asesoría y capacitación en género, a organizaciones de mujeres y profesionales de la Secretaría de la Mujer de Norte de Santander en la Fundación Enlaces en Acción, en la coordinación con el equipo de trabajo de casas de refugio en la Secretaría Distrital de Gobierno, en la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Local en la Secretaría Distrital de Planeación.
Directora de Enfoque Diferencial	Angélica Fabiola Bernal Olarte	Politóloga, Magistra en Estudios Políticos, Estudios de Doctorado en Filosofía	Contratista para el apoyo a la implementación del derecho a la participación y representación política en el Distrito Capital en la Secretaría Distrital de la Mujer, Profesora de cátedra en la Maestría en Estudio de Género en la Escuela de Género en la Universidad Nacional de Colombia, Investigadora con el Banco Interamericano de Desarrollo IDEA – Lima Perú, Consultora en políticas públicas del área de género en Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo AECID, Coordinadora del área de violencias de género de la política pública de mujer y géneros de la Alcaldía Mayor de Bogotá, profesional en la articulación interinstitucional en las localidades para la implementación del Plan de Igualdad en el área de violencias de género, entre otros cargos.

Fuente: Elaboración propia de la investigación usando información de la página web oficial de la Secretaría Distrital de la Mujer el 14 de marzo de 2015.

Anexo 3

Aparte sintetizado de la contratación de personal en la SDM a 2013.

Aparte sintetizado de la contratación de personal en la SDM a 2013.					
Tipo de contrato	Modalidad	Objeto	Nombre	Valor	Duración
Prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.	Contratación directa	Prestación de servicios profesionales de apoyo a la Secretaría Distrital de la Mujer, para el afianzamiento de los procesos de direccionamiento estratégico de transversalización y equidad de género.	Martha Clemencia Buriticá Céspedes	80.000.000	10 meses
Prestación de servicios	Contratación	Prestación de servicios profesionales para la transversalización del enfoque de	Marisol Dalmazzo	16.000.000	2 meses

Aparte sintetizado de la contratación de personal en la SDM a 2013.					
Tipo de contrato	Modalidad	Objeto	Nombre	Valor	Duración
profesionales y apoyo a la gestión.	directa	género en el Plan de Ordenamiento Territorial.	Peillard		
Prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.	Contratación directa	Prestación de servicios profesionales de apoyo a la Secretaría de la Mujer para el afianzamiento de procesos estratégicos de Comunicaciones.	Juanita Williams Pajón	16.000.000	2 meses
Prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.	Contratación directa	Prestar servicios profesionales de apoyo a la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación, en la organización y ejecución de actividades operativas requeridas en la implementación de la estrategia de territorialización de la PPMYEG en la Casa de Igualdad de Oportunidades de la localidad que le sea asignada.	Flor Yolanda Moreno Díaz	3.400.000	2 meses
Prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.	Contratación directa	Prestación de servicios profesionales para apoyar el desarrollo y aplicación de la estrategia de territorialización de la PPMYEG en la Casa de Igualdad de Oportunidades que le sea asignada.	Sandra Ascensión Medina Boada	6.740.000	2 meses
Prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.	Contratación directa	Prestar apoyo profesional en la Casa Refugio para el acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia, sus hijas e hijos con medidas de protección acogidas.	Libia Yolanda Bejarano Beltrán	28.000.000	8 meses
Prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.	Contratación directa	Prestar los servicios profesionales de apoyo para la intervención socio jurídica en la Casa de Igualdad de Oportunidades que le sea asignada, según los lineamientos de justicia de género que determine la Secretaría Distrital de la Mujer.	Jacqueline Campos Rincón	6.740.000	2 meses
Prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.	Contratación directa	Prestar servicios de apoyo a la gestión para el desarrollo de actividades que contribuyan a la coordinación interinstitucional para la implementación del Sistema orgánico, funcional y articulador Sofia.	Gina Liliam Potes Aguirre	6.000.000	3 meses
Prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.	Contratación directa	Prestar los servicios profesionales en Psicología para apoyar la orientación psicosocial en la Casa de Igualdad de Oportunidades que le sea asignada.	Carol Angélica Beltrán Mora	4.000.000	2 meses
Prestación de servicios profesionales	Contratación directa	Prestar apoyo conducente a la implementación de acciones para la prevención, atención y protección	Diana Alejandra Rojas	30.000.000	8 meses

Aparte sintetizado de la contratación de personal en la SDM a 2013.					
Tipo de contrato	Modalidad	Objeto	Nombre	Valor	Duración
y apoyo a la gestión.		integral de mujeres víctimas de violencia.	Moreno		
Prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.	Contratación directa	Prestar servicios profesionales para apoyar el desarrollo de acciones con niñas, jóvenes y mujeres en ejercicio de prostitución.	Milena Galvis Guzmán	36.000.000	9 meses
Prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.	Contratación directa	Prestar los servicios profesionales para apoyar las acciones de acogida, asesoría y acompañamiento jurídico, terapéutico y psicosocial para mujeres víctimas de violencia, sus hijos e hijas en la Casa Refugio.	Alicia Alvear Suárez	24.000.000	6 meses
Prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.	Contratación directa	Prestar los servicios profesionales de abogada para el apoyo socio jurídico, así como la representación judicial y/o administrativa, con enfoque de derechos de las mujeres y perspectiva de género en la localidad que le sea asignada.	Luz Imelda Tibatá Quemba	29.750.000	8.5 meses

Fuente: Elaboración propia de la investigación con base en el Informe de Rendición de Cuentas a 2013 de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Anexo 4

Los retos pendientes para la institucionalización de la PPMYEG.

Recomendaciones de la autora de la investigación

A pesar de los avances altamente significativos, la PPMYEG aún tiene retos pendientes para su institucionalización en el Distrito y por ende, para ser más efectiva en la protección integral de los derechos de las mujeres y la transformación de las discriminaciones de los géneros.

a) Evidenciar las resistencias culturales que subyacen en las acciones evasivas, dilatorias y obstaculizantes de los funcionarios/as del Distrito en relación a la PPMYEG.

Gran parte de las razones que las entrevistadas plantean en relación a las dificultades para la implementación de la PPMYEG y la transversalidad del enfoque en los sectores de la Administración Distrital, se argumentan en las ‘resistencias culturales’ que subyacen en los imaginarios de las personas que desarrollan la función pública y que por ende, mantienen arreglos institucionales resistentes al cambio. Sin embargo, para el contexto de esta investigación no hubo manera de comprobar con evidencia verificable dichas resistencias, más allá del discurso crítico o contradictorio. Ahora bien, la cotidianidad del trabajo de las responsables de la implementación de la PPMYEG da cuenta de las acciones evasivas, dilatorias y obstaculizantes, pero siempre hay razones de índole institucional que las explican. De ahí que es un reto importante el poder develar sistemáticamente las resistencias culturales que persisten frente al tema de fondo de la política pública que tiene que ver con la construcción de los géneros y las pautas de comportamiento aprendidas y reproducidas socialmente, que se transmiten de generación en generación.

b) Lograr una participación armónica entre las lideresas, el movimiento de mujeres, las técnicas y las ciudadanas, sin cerrar los espacios de diseño e implementación de la PPMYEG

Las tensiones son inherentes a las dinámicas sociales, sin embargo, teniendo en cuenta el papel protagónico que las mujeres de las organizaciones sociales, del movimiento y algunas ciudadanas, han tenido para la vigencia y desarrollo de la PPMYEG, es necesario desarrollar mecanismos de información, divulgación, propuesta y consenso que permita entendimiento, sobre todo, con las militantes feministas y logre una

comprensión del papel que las funcionarias públicas y las diseñadoras de políticas asumen desde las instituciones del Estado, también a favor de las reivindicaciones de las mujeres, pero con mayores limitantes y poderes también, que las ciudadanas.

c) Fortalecer la capacidad de negociación política y técnica para la incidencia en la asignación de presupuestos acordes con el marco de sus responsabilidades de cara a la protección de derechos de las mujeres y erradicación de violencias de género.

La asignación de presupuestos, la conformación de los equipos de trabajo, las acciones concretas de transversalidad de la PPMYEG en los distintos sectores, evidencian, a pesar de los avances significativos, que la capacidad de negociación política de la Secretaría Distrital de la Mujer debe fortalecerse y lograr contundencia frente a los arreglos institucionales con actores de gobierno y otros decisores de política pública como el Concejo Distrital y las entidades del orden nacional. Así mismo, su capacidad de intervención y de propuesta en discusiones de relevancia nacional que afectan directamente a las mujeres y que serían favorecidos por su alta capacidad técnica y su experiencia en los temas.

d) Promover el trabajo decente y digno en los equipos de trabajo, generando estabilidad, protección de derechos laborales y sostenibilidad de los procesos de política pública y la oferta de servicios a la ciudadanía.

Si bien la falta de trabajo decente es un problema generalizado en el conjunto de instituciones del Estado, esta no es una razón para pensar que es una situación adecuada y favorable para el desarrollo de la PPMYEG, teniendo en cuenta la debilidad que aún presenta en su capacidad de negociación política y en el impulso a través de presión y movilización que requiere de las organizaciones de mujeres, como lo ha demostrado hasta hoy. El análisis de los contratos y la naturaleza de los mismos, sugiere que la continuidad, la sostenibilidad y sobre todo la permanencia de los servicios que ofrece la SDM en las localidades y a las mujeres más vulnerables, se pone en riesgo, con la inestabilidad laboral de personas que deben dedicarse de manera exclusiva a estos contratos, aunque por ley, no debe ser así. Estructurar la planta de personal que además no está conformada, y ofrecer al menos, estabilidad en la continuidad del trabajo, es un imperativo ético con las mujeres trabajadoras.

La investigadora Rocío Pineda García, en el estudio valorativo preliminar de la PPMYEG, realizado en 2011 “Balance y perspectiva de la Política Pública de Equidad de Género en el Distrito Capital en el marco del Plan de Desarrollo del Distrito Especial de Bogotá 2008-2011”, se refirió al mismo tema, cuatro años atrás: “¿La rotación y contratación de profesionales con capacitación en políticas con enfoque de equidad de Género puede ser un detrimento patrimonial?”, al referirse a la inestabilidad del personal que se forma y no puede mantenerse en las funciones.

e) Construir procesos de comunicación ciudadana de mayor envergadura para su posicionamiento e incidencia política, procurando mayor visibilidad.

Un proceso de comunicación ciudadana en torno a la existencia de la PPMYEG y de visibilización de la SDM ayudaría en el posicionamiento y en el fortalecimiento de la capacidad de negociación en la medida en que genera o moviliza opinión pública de manera amplia. Ser visible y tener una imagen cercana a la ciudadanía, coadyuva en la capacidad de incidencia y negociación hacia la Administración Distrital y hacia el conjunto de fuerzas sociales de la ciudad.

Pineda también reflexionó al respecto en su estudio, planteando que la estrategia de Comunicación Pública, más allá de las campañas periódicas, pueden potencializar “las iniciativas desarrolladas y contribuyen a remover los patrones socioculturales que subyacen en los estereotipos y prejuicios que reproducen las desigualdades de género” (2011).

f) Construcción de indicadores cualitativos en relación a la calidad de los procesos de la PPMYEG y las problemáticas de las mujeres

Sigue latente la necesidad de construir e implementar indicadores que permitan hacer monitoreo, seguimiento y evaluación de los resultados de la PPMYEG, aislando los efectos producto del accionar de esta y de los demás sectores participantes. Dichos indicadores tienen relación directa con los estereotipos de género y con las acciones que directamente implementa la SDM.

Dicho por todas las entrevistadas, persiste el problema en la recopilación, desglose y análisis de la información, para poder construir indicadores para la PPMYEG, ya sea de la manera tradicional, predominantemente cuantitativa, o para generar unos nuevos que den cuenta del aspecto cualitativo de los fenómenos a los que se orienta esta Política. Este es un pendiente que tiene la mayoría de las entidades del Distrito en sus sistemas de planeación, evaluación y monitoreo.

La constitución del Observatorio de Mujer y Género es un gran paso para dar solución a este problema, sin embargo, persiste la ausencia de líneas de base y la manera en que las entidades registran los avances de los procesos de la política.

g) Ganar operatividad en el cumplimiento de la norma

Hay un amplio marco normativo construido a raíz de la PPMYEG, y otro que no necesariamente corresponde a esta. Sin embargo, hay distancia entre lo que dice la norma y lo que hacen los operadores de las entidades en el servicio que prestan a las mujeres de la ciudad, sobre todo en los casos de violencias de género y atención en salud. Se hace necesaria la definición de instrumentos y herramientas de seguimiento e incluso, sanción, para ganar operatividad en la aplicación de la norma y hacer efectiva la protección de los derechos de las mujeres desde la institucionalidad del Estado.

h) Lograr la comprensión de la corresponsabilidad frente a problemáticas que técnica y políticamente no son su responsabilidad exclusiva de la SDM.

Pineda afirma que para 2011, había “Escasa voluntad política de los gobiernos para incorporar de manera efectiva en todo el andamiaje institucional, el enfoque de equidad de género” y que “La persistencia cultural en que las desigualdades de género son un asunto de interés exclusivo de las mujeres” genera la dificultad de asumir la equidad de género como “un asunto del desarrollo e interés del Estado, a pesar de la legislación existente y los compromisos internacionales firmados” (2011).

El análisis de los avances dispares en la transversalidad y la ratificación que hacen las funcionarias de la PPMYEG en los informes de rendición de cuentas, como documentos oficiales con soportes técnicos, permite afirmar que persisten dificultades en la corresponsabilidad frente a las políticas de género y por tanto, habría dificultades en la operatividad de las acciones dirigidas a las mujeres en las localidades de la ciudad.

i) Realizar estudios de política en el plano cultural que midan o evalúen la política en términos de transformación de imaginarios

Es necesario construir instrumentos que se acerquen a la medición o exploración de las transformaciones que la sociedad bogotana experimenta en materia de deconstrucción de los estereotipos de género y de modificación de las relaciones de poder entre los géneros. Siendo este el fin último de las políticas y proyectos de desarrollo con enfoque de género, se entiende que es la tarea que más tiempo toma, la más compleja de explorar y la que mayores retos presenta para ser verificada en el ámbito de la Administración Pública. Por las mismas razones, es una tarea imprescindible para contextualizar y entender la funcionalidad de este tipo de procesos.

Al respecto, valdría la pena que la SDM pudiera centrar esfuerzos en la Educación como motor de la transformación de las relaciones de género y de protección de los derechos de las mujeres. La Educación entendida más allá del acceso a fuentes de conocimiento desde la Escuela o la Academia, la Educación como los procesos de socialización que empiezan en el hogar y se extienden a los demás ámbitos de la vida humana. Así mismo, focalizar esfuerzos en proyectos dirigidos a niños y niñas, por cuanto su sistema de valores está en plena construcción y son susceptibles de aprender a ver el mundo y sus dinámicas de maneras sustancialmente diferentes a como las ven las y los adultos.

j) Lograr mayor sinergia con la nación

Tanto en las entrevistas como en los documentos estudiados, no hay alusiones a la Alta Consejería Presidencia para la Equidad, instancia rectora de la política nacional para la equidad de género. En esto juega la tensión entre los titulares del gobierno nacional y distrital, pero además, la reducción del protagonismo que la CPEM ha experimentado en los últimos años, en el gobierno de Juan Manuel Santos de manera particular, y la observancia de Bogotá como un sistema administrativo, político y presupuestal autónomo.

Sin embargo, siendo tan amplias y complejas las metas en materia de protección de los derechos de las mujeres y en reducción de las violencias de género, la sinergia con la nación debería ser mayor y más efectiva. Vale la pena resaltar que el desarrollo de Bogotá es significativo en relación al de la nación.

k) Enfatizar una línea de trabajo con los hombres de la ciudad

Más allá de los debates que pueden presentarse referidos a la destinación de los recursos de la SDM a las mujeres de la ciudad, al goce que los hombres han hecho de los programas y políticas diseñadas históricamente de manera ‘neutral’ y de la prioridad que requiere organizar y empoderar a las mujeres antes que cualquier otra consideración, la realidad de las problemáticas de las mismas mujeres, nos dice que es urgente el trabajo con los hombres en términos de transformación de pautas de comportamiento androcéntrico que vulneran a las mujeres y a ellos mismos de maneras que apenas se están estudiando a fondo con las iniciativas de nuevas masculinidades. El trabajo en violencias de género y corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado son claras demostraciones de cuánto se ganaría si se incluyera a los hombres en la reflexión sobre las graves consecuencias de esta problemática para la individualidad, la familia y la sociedad. Es claro que no se puede seguir preparando a las mujeres para defenderse, identificar y denunciar las violencias, no tolerarlas, frente a un grupo de hombres con los que no hay trabajo siquiera de reflexión frente a sus actos. Mujeres que se defienden frente a hombres que se mantienen iguales.

Una de las medidas que tomó la SDM en relación a la destinación de algunos vagones de Transmilenio para uso exclusivo de las mujeres, con el propósito de evitar los ataques sexuales, es debatible, a la luz de la segregación de los géneros en el espacio público. ¿La solución es promover el uso y goce de los espacios públicos de manera separada mujeres de hombres? O ¿construir relaciones diferentes entre mujeres y hombres para que el uso y goce del espacio público sea seguro, equitativo y respetuoso de las diferencias? Y esto pasa por el trabajo con los hombres y las masculinidades.

Anexo 5

FORMATO Y RESULTADOS SONDEO DE OPINIÓN

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
-CIDER-
MAESTRIA EN ESTUDIOS INTERDISCIPLINARIOS SOBRE DESARROLLO

Investigación: EFECTOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE MUJER Y GÉNEROS EN LA REALIZACIÓN DE LOS DERECHOS A LA EDUCACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN EN BOGOTÁ ENTRE LOS AÑOS 2004 A 2012.

Objetivo de la encuesta: Identificar el nivel de conocimiento de la Política Pública de Mujer y Géneros del Distrito en las y los habitantes de la ciudad.

Sexo M ___ H___ Edad ___ Nivel de estudios P___ S___ U___ Localidad donde vive No. ___

1. ¿Usted sabe qué es la Política Pública de Mujer y Géneros de Bogotá? SI ___ NO___
Si la respuesta es positiva, explique qué es.

2. ¿Usted cree que las niñas y mujeres de la ciudad acceden fácilmente a la educación? SI ___ NO___ ¿Por qué?

3. ¿Usted cree que en su barrio, localidad o en la ciudad, las mujeres participan en la vida política y comunitaria? SI ___ NO___ ¿Por qué?

4. ¿Cuál es el derecho de las mujeres más vulnerado en la ciudad? Marque con una X

- a) Vida
- b) Salud
- c) Educación
- d) Participación
- e) Trabajo
- f) Cultura

5. ¿Cuál de estos derechos de las mujeres es el más protegido por el Distrito? Marque con una X

- a) Vida
- b) Salud
- c) Educación
- d) Participación
- e) Trabajo
- f) Cultura

TABULACIÓN DEL SONDEO DE OPINIÓN

Fecha de realización: Entre el 10 y el 21 de septiembre de 2012. Muestra: 1001 personas (Muestreo aleatorio simple). 500 Mujeres y 501 Hombres		
Pregunta/Tema	Mujeres	Hombres
Edad de las personas encuestadas. Entre los 15 y 40 años.	30% (mayoría) entre 15 y 20 años.	32% (mayoría) entre 21 y 25 años.
Formación	39,4% (mayoría) universitaria	51,9% (mayoría) universitaria.
Localidades 1,4, 7, 8, 9, 10 y 11	22,4% (mayoría) vive en la localidad 4.	15,3% (mayoría) en la localidad 8.
¿Usted sabe qué es la Política Pública de Mujer y Géneros de Bogotá?	NO: 89,4% SI: 10,6%	NO: 90,4% SI: 9,5%
¿Qué es?	Es Garantía y defensa de los derechos humanos, 20,7%. Son Programas y proyectos creados y ejecutados por el gobierno para mejorar las condiciones de vida de las mujeres y en todos los aspectos, 11,3%. Son Políticas que promueven la equidad, la igualdad, participación política, protección e inclusión de la mujer: 9,4%.	Es una política de apoyo, respeto, igualdad, protección, reconocimiento y defensa de los derechos de las mujeres, 18,75% Son organizaciones y programas del gobierno y de la alcaldía que promueven la diversidad de género y el respeto hacia los derechos de la mujer con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida. 10,41%. Es el impulso de algunos mecanismos y alternativas para promover la participación e inclusión de las mujeres en todo ámbito. 10,41%.
¿Usted cree que las niñas y mujeres de la ciudad acceden fácilmente a la educación?	SI: 76,4%. NO: 23,6%.	SI: 80% NO: 20%
¿Por qué?	Es un derecho, el 21% El gobierno lo garantiza por la política de gratuidad, 18,9% Depende del interés de cada una, 18,3%. Ya no hay discriminación, existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para estudiar, 9,4%. NO porque: El nivel socioeconómico y la falta de recursos económicos afecta. 42% Vacíos en el tema, desorden del gobierno, no hay políticas claras, falta de enfoque. 15,3% Inequidad, exclusión, discriminación, desigualdad y falta de oportunidades. 12,9%.	Las niñas y mujeres tienen derecho a la educación, 29,9% Hoy en día hay igualdad de géneros y no se ve ninguna diferencia con relación a los hombres para acceder a la educación. 15,21% El gobierno ofrece educación gratuita en los colegios públicos. 30,42%. NO porque: Falta de recursos económicos. 20,58% Falta de apoyo y garantías por parte del gobierno, 10,78%.
¿Usted cree que en su barrio, localidad o en la ciudad, las mujeres participan en la vida política y comunitaria?	SI: 73,6% No: 26,4%	SI: 79,8% NO: 20,15%.
¿Por qué?	Hay muchos espacios participativos de tipo comunitario como asociaciones, fundaciones, JAC en las localidades, eso permite su participación, el 28,9% En muchos ámbitos políticos participan activamente, 21,7% Tienen los mismos derechos y capacidades de los hombres 17,4% Hay varias mujeres en cargos políticos importantes como senadoras, congresistas, alcaldesas, jueces, fiscales, y en todos los niveles de gobierno 12,5% NO porque: Hay exclusión, machismo, pensamientos retrógrados e inequidad, 56%.	Hay varias mujeres en cargos políticos importantes como senadoras, congresistas, alcaldesas, jueces, fiscales, concejalas, y en todos los niveles de gobierno, 32,5% Las mujeres cuentan con espacios de participación, 20% Cada vez más, hay más mujeres que participan, 15%. NO porque: Predomina el dominio de los hombres, existe machismo y factores culturales que lo impiden o dificultan, 38,6% No hay interés o atención por el tema de parte de ellas, 17,8% Los espacios son más cerrados para ellas, 13,8%.
¿Cuál es el derecho de las mujeres más vulnerado en la ciudad?	Vida, 16,8% Trabajo, 13,6% Participación, 11,4%;	Vida, 45,1% Trabajo, 20,35% Participación, 9% Salud, 7,7%
¿Cuál de estos derechos de las mujeres es el más protegido por el Distrito?	Vida, 35,8% Salud, 20,2% Cultura, 11,6% Educación, 8,2%	Salud, 22,7% Cultura, 21% Participación, 18,1% Vida, 11,3%

