

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
GOBERNACIÓN DE BOYACÁ
OFICINA DE LA GESTORA SOCIAL
SECRETARIA DE PARTICIPACIÓN Y DEMOCRACIA**

**DIPLOMADO EN LIDERAZGO:
GESTIÓN DE MAPAS DE CONOCIMIENTO REGIONAL
MODULO CURSO ACADÉMICO:
MUJER Y GÉNERO**



**EUGENIA ESPERANZA PERÉZ VALDERRAMA
ANA BEATRIZ ROSSI PÉREZ
MARÍA ELVIRA PEÑA**

Tunja, Boyacá 2010

PRESENTACIÓN

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD- comprometida con su Misión: “*Contribuir a la educación para todos, mediante la investigación, la acción pedagógica, la práctica social y las innovaciones metodológicas y didácticas en la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación –TICs-, para acompañar el aprendizaje autónomo y el desarrollo humano sostenible de las comunidades locales y globales, con calidad, eficiencia y equidad social*”, ha sido y es una opción importante de formación, para las diversas poblaciones y una oportunidad real de educación, orientada por la pedagogía propia de la metodología abierta y a distancia. En tal sentido, su propósito avanza de manera firme en mantener y superar los niveles de calidad de los procesos de aprendizaje articulándose, significativamente, con la evolución de los escenarios sociales, culturales, económicos y políticos del contexto colombiano.

El énfasis de cada programa se lo imprimen las poblaciones o comunidades, por sus particularidades y necesidades de formación y desarrollo de competencias, para lo cual la UNAD y la Gobernación de Boyacá ofrecen mediante este diplomado procesos de formación en Liderazgo y Gestión de Mapas de Conocimiento Regional, evento que contribuye a suplir la necesidad de formación de mil mujeres líderes sociales y comunitarias, que posibiliten e implementen sus mejores desempeños para el beneficio de sus comunidades.

Este Diplomado constituye un reto y un indeclinable compromiso y garantía de estímulo hacia un mayor acceso a la educación de las poblaciones que requieren educación en los diferentes ciclos, niveles y modalidades, para ejercer el derecho a la participación en la vida social plena y contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las regiones.

UNIDADES DIDÁCTICAS:

| UNIDADES | CAPITULOS | TEMAS |
|--|---|--|
| UNIDAD UNO MARCO CONCEPTUAL TEÓRICO DE MUJER Y GÉNERO | CAPÍTULO 1 CONCEPTOS | 1.1 Políticas de igualdad de género |
| UNIDAD 2 | CAPITULO 2 DEFINICIONES Y ENFOQUE | 2.1 Género 2.2 Enfoque de género 2.3 Análisis de género 2.4 Género y comunidad 2.5 Método de análisis de género en comunidades municipales 2.6 Instrumentos de análisis de género 2.7 Esquema de identificación de género. 2.8 Necesidades estratégicas de género 2.9 Necesidades estratégicas de las mujeres 2.10 Género y desarrollo 2.11 Sostenibilidad 2.12 Poder 2.12.1 Poder interior 2.12.2 Género y poder 2.12.3 Empoderamiento |

| | | |
|--------------|---|--|
| | | 2.13 Género y etnia |
| UNIDAD 3 | CAPITULO 3 LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES Y LA LEGITIMIDAD DE LOS ROLES DE GÉNERO. | 3.1 Normas que respaldan el liderazgo de la mujer en Colombia 3.2 Logros departamentales hoy 3.3 Interactividades a desarrollar 3.4 Garantías del enfoque de género |
| BIBLIOGRAFÍA | | |

INTRODUCCIÓN

El Módulo de formación está fundamentado en diferentes argumentos y estudios, dirigido a mujeres del departamento de Boyacá con el fin de orientar a los facilitadores, proporcionando herramientas para situar a cada participante en el contexto de mujer y género frente a su desempeño en el Municipio de origen y dentro del contexto normativo departamental, nacional e internacional.

Este módulo pretende fortalecer los conceptos relacionados con mujer y género y posicionarla como líder dentro del contexto de los *Objetivos del Milenio* para que adquiera claridad acerca de lo que representa el enfoque de género y los métodos de análisis que lo integran, para ser aplicados en su comunidad y Municipio.

El intercambio de experiencias facilitará el desarrollo del módulo y proporcionará herramientas para conseguir el ejercicio de la autonomía de las mujeres participantes, dentro del contexto familiar, en la comunidad y en el Municipio, de tal manera que puedan ser generadoras de proyectos y multiplicadoras del conocimiento adquirido, difundándolo dentro de sus congéneres, la familia, la comunidad, el municipio y el departamento. Además busca promover la participación de la mujer dentro del ámbito socio político y económico.

INTENCIONALIDADES FORMATIVAS:

PROPÓSITOS:

Educar y formar mujeres que identifiquen el contexto de género para el ejercicio y toma de decisiones dentro de su familia, comunidad, Municipio y Departamento.

Aclarar conceptos sobre mujer, género y sexualidad para que identifiquen su actuación cotidiana dentro del contexto legal, internacional, familiar, social, político, de desarrollo y económico dentro de su Municipio y su relación con el Departamento.

Llevar al análisis crítico dentro del contexto género –mujer y su forma de deliberar y actuar dentro de la sociedad.

COMPETENCIAS Y METAS:

Facilitar herramientas para el empoderamiento de conceptos relacionados con género mujer y toma de decisiones participativas.

UNIDAD 1

MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO DE MUJER Y GÉNERO

CAPÍTULO 1 CONCEPTOS

TALLER 1

Lluvia de ideas para conocer cómo las mujeres definen el concepto de género. Después deberán escribir las ideas en el tablero. Se pretende obtener la participación de todas. Cada definición debe relacionarse con el tema, después se clasificarán y finalmente se llegará a la simplificación y comparación con las definiciones planteadas en el módulo para finalmente presentar una definición de grupo.

Con la noción de género se hace referencia a aquellas diferencias sociales entre mujeres y hombres, que han sido aprendidas, que cambian con el tiempo y que son transmitidas y reproducidas en contextos culturales específicos.

Por lo tanto cuando se habla de género no se está haciendo referencia al sexo de las personas, sino más bien a las relaciones sociales que están determinadas por los distintos papeles que las mujeres y los hombres desempeñan en la sociedad.

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

Las relaciones de género abren toda la actividad económica, social, política y cultural de una nación, de un continente o de una comunidad.

Las relaciones con perspectiva histórica y sistemática, son propias de un modo particular de dominación social que ha prevalecido en sus elementos básicos durante los últimos milenios en la historia humana.

La dominación es el patriarcado el cual se puede definir como la institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres, las niñas y los niños a lo largo de todo su ciclo de vida.

En una sociedad como la nuestra, las pautas de género son aplicadas y reproducidas cotidianamente utilizando elementos y procesos que a pesar de su diversidad actúan de forma articulada.

Los sistemas de género, son el conjunto de elementos que incluyen formas, patrones de relaciones sociales, prácticas asociadas a la vida social cotidiana, símbolos, costumbres, identidades, vestimenta, adornos y tratamientos del cuerpo, creencias y argumentaciones, sentidos comunes y otros elementos que permanecen juntos y que se relacionan directa e indirectamente con una forma culturalmente específica para hombres y mujeres.

En cada sociedad, los sistemas de género son generadores de desventajas sistemáticas de la población femenina con respecto a la masculina, en cuanto a recursos, oportunidades, respeto de derechos humanos, toma de decisiones y también con respecto a los márgenes posibles de autonomía para decidir sobre la propia vida y construir una identidad propia.

La fuente estructural más importante de desigualdad entre las mujeres y los hombres reside en la división sexual del trabajo, en resumen, el sistema de género viene a ser la forma de organización social por medio de la cual se materializa la división sexual del trabajo. En todas las épocas y sociedades las mujeres y los hombres han tenido posiciones diferenciadas en las actividades tanto en la vida privada como en la vida pública. Los hombres han dominado la vida pública y las mujeres se han especializado en la vida privada.

En lo público ubicamos las actividades e instituciones mediante las cuales se genera y se distribuye la riqueza social. Estas actividades gestan procesos colectivos y públicos en los cuales deben involucrarse aquellas personas que las realizan. En ellas tiene lugar aquel tipo de trabajo que por estar vinculado a una remuneración económica, tradicionalmente ha sido percibido como un trabajo productivo.

En contraste, el ámbito de lo privado es el de la reproducción biológica, donde se ubican la crianza de los hijos e hijas y el trabajo doméstico, constituyendo una categoría de trabajo humano que para distinguirla del trabajo productivo, se ha llamado trabajo reproductivo. Este término genera una notable imprecisión y no deja de estar cargado de un fuerte sesgo cultural, pues el trabajo reproductivo es tan vital, esencial e indispensable para la producción y acumulación de riqueza social como el productivo.

En virtud de los procesos sistemáticos y estructurales que producen la división sexual del trabajo, las mujeres dedican más de las 12 horas diarias a un trabajo que no ha sido remunerado. Esta división del trabajo ha generado la dependencia económica de las mujeres

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

con respecto a los hombres y les ha impuesto restricciones para participar en condiciones de igualdad con respecto a ellos en actividades públicas, económicas, políticas y sociales. Limitaciones que han empobrecido la calidad de vida de ellas. Pero también se convierten en limitaciones para los hombres, porque su calidad de vida se ve empobrecida por los desequilibrios que experimentan entre lo público y lo privado. Los hombres se ven privados de muchas satisfacciones que solo se pueden conseguir en la vida familiar, derivadas del cuidado de los miembros de la familia y de la construcción de los vínculos afectivos tan importantes y que se establecen únicamente en el proceso reproductivo.

En lo económico también los ingresos de la familia se observan limitados, por las restricciones que pesan sobre la participación de las mujeres en las actividades remuneradas. Tales restricciones son las que causan daño a las familias de los sectores menos favorecidos, muchas de las cuales se podrían superar un poco más si algunas de las mujeres adultas entraran en el mundo laboral.

En general estas desigualdades por sexo en la división del trabajo, a las sociedades, especialmente como la nuestra – países en vía de desarrollo – privan de una importante contribución de las mujeres al desarrollo sostenible de la humanidad.

1.1 POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

En general las políticas de igualdad de género han sido planteadas como una respuesta transformadora generada en estas épocas contemporáneas y modernas, con el fin de superar las formas de distribución y uso del poder estatal y privado teniendo en cuenta los sistemas de género prevalecientes, pues últimamente estas políticas han sido mejor sustentadas conceptual y empíricamente, han cambiado, son más elaboradas, más diversas, más trabajadas.

El objetivo de fundamento y razón de ser de las políticas de igualdad de género está basado en la redefinición de los patrones estructurales que determinan la distribución por sexo por el trabajo reproductivo y productivo y muy continuamente los impactos de dichas políticas apenas alcanzan a matizar las desigualdades de género vividas en una sociedad dada, sin que termine en una transformación estructural de los diversos procesos que determinan estas desigualdades. Sin importar la profundidad de los cambios que conlleven, las políticas de género pueden impactar en los niveles tanto individual como social, para aminorar las tensiones entre el mundo de lo laboral y el mundo de lo familiar. Para las mujeres en edad laboral su mayor expectativa, es la verdadera conciliación entre ambos mundos, para plantear como un logro simultáneo entre dos objetivos: participar plenamente con un alto grado de realización personal en el mundo laboral y tener la gran posibilidad de tener una vida familiar en la que pueda obtener mejor calidad de vida no solo para ellas sino para todos sus familiares.

Para todas las mujeres, adultas mayores, adultas, adolescentes, y niñas es posible lograr una conciliación entre lo privado y lo público, disfrutando plenamente desde los buenos servicios

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

en el cuidado y protección hasta muy buenas condiciones de la preparación para las tareas laborales y familiares propias de la vida adulta. Por ello no podemos excluir a las mujeres adultas mayores.

Concluyendo todas las políticas de género que estén orientadas hacia la superación de las formas actuales de división sexual del trabajo, son políticas conciliatorias entre los dos mundos; **vida familiar y laboral**. De esta forma se involucran dos objetivos válidos tanto para las sociedades como para el ser humano: La capacidad de participar plenamente en el mundo laboral, el cual genera ingresos y se realiza dentro de la acción social más importante en la actualidad del mundo contemporáneo para darle lo mejor a sus hijos y proveerlos del cuidado y la crianza que necesitan. Es decir se destacan como tema principal en estos objetivos, el bienestar familiar y la satisfacción personal de las trabajadoras.

Sin embargo, cabe anotar otros objetivos que afloran, unos en el ámbito social:

- Aumenta la oferta agregada de fuerza laboral y en el empleo (es decir, hay aumento en el ingreso nacional).
- Menos gasto público
- Altas tasas de fertilidad

- Más equidad de género
- Los otros en el ámbito familiar:
 - Familias con fuentes de ingresos más seguras y estables
 - Familias más capaces de soportar la vida moderna y si el vínculo matrimonial o de pareja se rompe, son más capaces de soportar la vida.
 - Mejores resultados en cuanto al desarrollo infantil
 - Mayor participación de la mujer en la sociedad.

En las últimas épocas se mencionan como principales en los países desarrollados: la equidad de género y el aumento en la oferta de fuerza laboral, este último perseguido por medio de la promoción de una creciente incorporación al mercado laboral de la fuerza laboral femenina y el amortiguamiento a las bajas tasas de crecimiento poblacional en los países subdesarrollados, mediante el estímulo de condiciones familiares más favorables para traer hijos al mundo.

Las listas en este tipo de políticas conciliatorias tienden a coincidir, por ejemplo:

- Interrupción o abandono de la carrera profesional de las mujeres.
- Licencia materna y paterna
- Trabajo en jornada continua y parcial.
- Arreglos de trabajos flexibles.
- Servicios de cuidados de niños y otros dependientes que sean de buena calidad, extensión de horarios.

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

- Repartición equitativa de las responsabilidades familiares entre los integrantes de la pareja. Es una manera sencilla de facilitar la satisfacción simultánea de necesidades de los y las trabajadoras en el ámbito laboral y familiar.

En los países latinoamericanos, la situación es bien diferente, porque no se ha conseguido mucho por las particularidades de las políticas de género y superación de la pobreza del continente.

No es suficiente que en Latinoamérica se amplíe el acceso a las mujeres en el ámbito laboral, pues se necesitan más fuentes de empleo digno y accesible a los cordones de miseria y zonas vulnerables, de alta concentración de pobreza. De esta forma debe tenerse en cuenta la generación de empleo como componente central no solo la equidad sino la pobreza.

Es importante que el Estado incluya todo tipo de servicios y activos básicos (Agua potable, electricidad, salud, vivienda y educación básica) y que lo haga motivando la igualdad de género.

La violencia intrafamiliar en Latinoamérica debe ser tratada con urgencia porque esto demora la liberación de la mujer en el continente, ha sido difícil exterminar este flagelo atroz contra las mujeres y los menores de edad. Este tipo de políticas deben ser fundamentales en las estrategias de superación de la pobreza con perspectiva de género. Además de ser el primer punto a tratar en derecho de la mujer y el niño.

Factores como el embarazo temprano, la escasa cobertura en la educación básica, los servicios de salud y la falta de oportunidades en la formación profesional de las mujeres, están vinculados estrechamente con la transmisión intergeneracional de la pobreza y por lo tanto de la reproducción en el tiempo de las desigualdades de género en la población pobre.

Bien importante es reconocer que el enfoque de las políticas conciliatorias de los países desarrollados contiene elementos valiosos para la discusión sobre políticas de género y sobre políticas de superación de la pobreza en los países latinoamericanos. Especialmente, se puede destacar que dicho enfoque favorece el despliegue del tema de la conciliación entre lo laboral y lo familiar de una manera que se facilita de toda clase discursos, que justifican y que salen de diversos ámbitos, el de la competitividad y la productividad, el de la igualdad de género, el de los derechos de la niñez, y de los adultos mayores entre otros.

CAPITULO 2

DEFINICIONES Y ENFOQUE

2.1 GÉNERO

Se define como el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo con el sexo.

El género describe diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales. Estas diferencias se manifiestan por:

- Los roles que cada uno desempeña en la sociedad (reproductivo, productivo y de gestión comunitaria).
- Las responsabilidades, conocimiento local, necesidades, prioridades relacionadas con el acceso, manejo, uso y control de los recursos.
- Las interacciones y diferencias entre los roles de mujeres y hombres.
- Las diferencias que se dan dentro del género de un lugar a otro, de un grupo étnico a otro y dentro de los mismos periodos de tiempo.

Las características de género son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye, a cada uno, de lo que considera “masculino” o “femenino”.

2.2 ENFOQUE DE GÉNERO

Se considera como una alternativa que implica afrontar primero el análisis de las relaciones de género para fundamentar conceptos relacionados con la toma de decisiones y acciones para el desarrollo.

Es una manera de observar la realidad con base en las variables de sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico.

Reconoce además que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y por lo tanto es susceptible de ser transformada y tener presentes las diferencias por clase, etnia, raza, edad y religión.

Además el enfoque de género permite ver y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación y discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades. Esto se concreta en:

- Condiciones de vida inferiores de las mujeres en relación con las de los hombres
- Hablar de género significa dejar de creer que los roles sociales y culturales asignados a hombres y mujeres son naturales.
- El enfoque de género trata de humanizar la visión de desarrollo.
- El desarrollo humano debe basarse en la equidad de género.

2.3 ANÁLISIS DE GÉNERO

Es el proceso teórico/práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades, con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. Implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales: de mujer a mujer, las relaciones sociales de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, haciendo énfasis en el análisis en estas últimas.

Este análisis permitirá describir las estructuras de subordinación existentes entre géneros. No debe limitarse al papel de la mujer, sino, debe cubrir y comparar el papel de la mujer respecto al hombre y viceversa. Además debe considerar fundamentalmente las siguientes variables:

- División sexual y genérica del trabajo, para identificar la división laboral entre hombres y mujeres (trabajo productivo y trabajo reproductivo).
- Acceso y control de recursos y beneficios, para identificar las necesidades específicas (prácticas y estratégicas) de hombres y mujeres.
- participación en la toma de decisiones para identificar las limitaciones y oportunidades, la capacidad de organización de hombres y mujeres para promover la igualdad.

Taller 2

El hombre le dijo a Dios quiero que me cambie de sexo por un día.

Se presentará a los participantes un documento anecdótico de una experiencia relacionada con el tema de mujer y género. El auditorio se divide en grupos de ocho participantes y estos realizarán el análisis del documento y se discutirá y se presentarán las conclusiones en plenaria por el moderador elegido por el mismo grupo.

2.4 GÉNERO Y COMUNIDAD

La comunidad comprende el conjunto heterogéneo de familias formadas por hombres y mujeres (ancianos/as, jóvenes y niños/as), donde se establecen ciertas y determinadas relaciones sociales, productivas y culturales, basadas en una diferenciación genérica (femenino y masculino) determinadas históricamente.

2.5 MÉTODO DE ANÁLISIS DE GÉNERO EN COMUNIDADES MUNICIPALES

Con el lenguaje adaptado a las condiciones socioculturales de la comunidad y bajo un método participativo y deductivo de diagnóstico y análisis de género, se inicia por conocer y reconocer diferencias existentes entre hombres y mujeres, para la planificación participativa con enfoque de género.

Para diseñar un proyecto con enfoque de género: se debe considerar que hombres y mujeres tienen diferentes roles y necesidades. También tomar en cuenta los diversos tipos de unidades domésticas y el triple rol de las mujeres (productivo, reproductivo y de servicio a la comunidad).

Deben identificarse necesidades prácticas y estratégicas de género en busca de equidad social y no sólo económica. También deben considerarse aspectos tan importantes como la etnia y la clase social, siempre desde el enfoque de género. Además tener claros los conceptos de ser público y ser político, consiste simplemente en comportarnos con sentido de pertenencia, sentirnos en casa, ser conscientes de que nuestro comportamiento afecta a otros y que debemos actuar responsablemente dentro de nuestra gran casa, el Municipio.

“No hay duda de que un pequeño grupo de ciudadanos pensantes y comprometidos puedan cambiar el mundo. De hecho, es lo único que se ha hecho alguna vez”. Autor desconocido.
Si su comunidad va a cambiar usted va a tener que hacer el trabajo.

2.6 INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS DE GÉNERO

Existen varios instrumentos para el análisis de género. A continuación se presentan, a manera de ilustración, algunos de ellos:

- Entorno socioeconómico
- División del trabajo por género
- Acceso y control de recursos y beneficios
- Factores influyentes
- Condición y posición de género
- Necesidades prácticas e intereses estratégicos
- Niveles de participación
- Potencialidades para la transformación

2.7 ESQUEMA DE IDENTIFICACIÓN DE GÉNERO

Proporciona un enfoque para el análisis de género, a seguir por equipos, planificando, diseñando o evaluando programas o proyectos.

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

Consiste en realizar de manera práctica una “lista de chequeo” detallada que incluya seis factores exploratorios integrales para la identificación de áreas en las que la diferencia de género puede tener un impacto en el éxito de intervenciones de desarrollo.

La lista de chequeo, desglosada para hombres y mujeres incluye:

División del trabajo: ¿Quién hace qué?

Fuentes de ingreso: ¿Quién recibe salarios u otra clase de ingresos?

Patrones de gastos: ¿Quién es responsable y por qué gastos?

Disponibilidad de tiempo en las temporadas: ¿quién está disponible para trabajar en actividades extras y cuándo está disponible?

Toma de decisiones: ¿Quién toma decisiones: la familia o la comunidad?

Acceso y control de los recursos: ¿Quién tiene acceso y controla los diferentes recursos esenciales?

Por ejemplo en sectores como: educación, capacitación, información, nuevas tecnologías, acceso a servicios; acceso a servicios administrativos y gubernamentales; derecho y manejo de la tierra, crédito, capital, garantías, acceso a la infraestructura, mercados y transporte.

Con la información obtenida con el estudio de estos factores, se puede concluir que: existen limitaciones que afectan en forma diferente al hombre y la mujer. Las oportunidades tanto para el hombre como para la mujer se perfilan en áreas o sectores específicos.

Taller 3

NECESIDADES PRÁCTICAS DE MUJERES y HOMBRES.

Señale con una X las respectivas actividades. Qué realizan tanto el hombre y como la mujer. Al final se discute con los asistentes el resultado de esta experiencia. Debe evitarse caer en situaciones conflictivas y resaltarse que con la actitud maternal e integradora de las mujeres puede lograrse cambiar la notoria diferencia existente entre ellos y ellas.

| ACTIVIDAD | ¿QUE HACE EL HOMBRE? | ¿QUE HACE LA MUJER? | OBSERVACIÓN |
|---------------------------------|----------------------|---------------------|-------------|
| Elaborar el desayuno | | | |
| Despertar a los niños | | | |
| Alistar la ropa para el colegio | | | |
| Alimentar los animales | | | |
| Sembrar y Cuidar la huerta | | | |
| Cuidar los animales domésticos | | | |
| Abonar la huerta | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| Recoger la cosecha | | | |
| Hacer el almuerzo | | | |
| Llevar los niños al colegio | | | |
| Llevar la ropa a la lavandería | | | |
| Hacer el mercado | | | |
| Ir a realizar pagos en los bancos | | | |
| Limpiar la casa del gato | | | |
| Lavar al perro | | | |
| Tender las camas | | | |
| Lavar la ropa y colgarla | | | |
| Sacudir el polvo en la casa | | | |
| Aspirar | | | |
| Lavar los baños | | | |
| Trapear la casa | | | |
| Recoger los niños en el colegio | | | |
| Hacer las onces para los niños | | | |
| Supervisar las tareas | | | |
| planchar | | | |
| Preparar la comida | | | |
| Servir la cena | | | |
| Limpiar la cocina | | | |
| Lavar los platos | | | |
| Bañar los niños | | | |
| Acostar a los pequeños | | | |
| Trabajar | | | |
| Responder por los gastos | | | |
| Tomar decisiones por la familia | | | |
| Tener hijos | | | |
| Conducir el carro | | | |
| Llevar el carro al taller | | | |

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

Las variables anteriores representan las necesidades que se comparten con la familia y se dirigen a modificar la situación o calidad de vida de las mujeres a partir de sus requerimientos inmediatos en un contexto específico y con frecuencia en relación con su rol reproductivo (acceso al agua, servicios sanitarios, educación, salud, vivienda, etc.); son de corto plazo y su satisfacción no altera los roles y las relaciones tradicionales entre hombres y mujeres. No modifican su posición (status) en la sociedad familiar.

Segunda parte del taller 3

Clasifique qué actividades desempeñan los hombres y las mujeres en su Municipio. Escriba en el formato las actividades teniendo en cuenta los siguientes sectores:

Físico (agricultura, bosque, especies, erosión, clima...)

Social (educación, salud, migración, población,...)

Económico (ingresos, trabajos, tecnología, mercado,...)

Político (poderes, líderes, distribución de beneficios...)

Señale las responsabilidades por sector para hombres y mujeres.

| | Físico | social | económico | político |
|---------------|---------------|---------------|------------------|-----------------|
| Hombre | | | | |
| Mujer | | | | |

Analice con el grupo los datos registrados y tenga en cuenta las siguientes preguntas:

¿Cuáles y qué factores mejoran o dificultan las condiciones de vida?

¿Cuáles son los problemas más relevantes y las necesidades prácticas y estratégicas?

2.8 NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO

Se pueden considerar de largo plazo y buscan la posibilidad de igualar y hacer equitativa la posición de género de hombres y mujeres en la sociedad.

2.9 NECESIDADES ESTRATEGICAS DE LAS MUJERES

Las necesidades estratégicas de las mujeres, son todas aquellas que tienden a lograr un cambio en la posición o estatus social, así:

- En la división genérica del trabajo y en las relaciones entre los géneros.

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

- Facilitar el acceso a las oportunidades de empleo.
- Mejorar la capacitación.
- Adquirir derechos en la toma de decisiones: en cuanto a la tenencia de la tierra y dirección, recolección y productos de esta.

Estas necesidades se relacionan con su posición de desventaja en la sociedad, son de largo plazo y consisten en igualar con equidad la posición de hombres y mujeres.

Taller 4

PARTICIPACIÓN Y DELIBERACIÓN

Dramatizado de deliberación de una mujer cuando decide delegar las funciones de hacer el mercado y su organización, como delibera al respecto con su esposo y familia.

Se conformarán grupos de ocho personas. Se nombrará una que haga la función de deliberador por parte del género masculino y otro del femenino y se presentara la deliberación en plenaria.

Ayudas para el taller

¿Qué es deliberación? es considerar atenta y detenidamente los pros y los contras de los motivos de una decisión antes de adaptarla y la razón y sin razón de los votos antes de emitirlos.

Se refiere a la acción del protagonismo que ejercen hombres y mujeres mediante actos voluntarios en beneficio propio y común, actuación motivada por el interés y el deseo de hacer presencia: deliberar, opinar, comentar, sugerir y tomar decisiones, en acciones y procesos que buscan favorecer las condiciones de vida.

Con la participación de hombres y mujeres puede lograrse una verdadera redistribución de oportunidades, que les permita tomar parte en las decisiones de su propio desarrollo, no como simples beneficiarios, sino como protagonistas.

2.10 GÉNERO Y DESARROLLO

Es un proceso de mejoramiento local, municipal, departamental y nacional, dentro del contexto del medio ambiente y entorno, social, económico, cultural y político, con capacidad de satisfacer el conjunto de necesidades reproductivas integrales, productivas, emocionales y creativas de hombres y mujeres en conjunto.

Es llevar a la creación de proyectos o procesos de desarrollo, en los cuales la creatividad lleve a la innovación y se tengan en cuenta las necesidades prioritarias de manera práctica y estratégica con la participación de mujeres y hombres. Con el reconocimiento de los distintos roles del hombre y de la mujer (productivo, reproductivo y comunitario) promoviendo el logro de autosuficiencia en lo económico, social y político, con equidad para mujeres y para hombres.

2.11 SOSTENIBILIDAD

Hace referencia al acceso, uso y manejo adecuado de los recursos ambientales y municipales para asegurar la continua satisfacción de las necesidades básicas de hombres y mujeres y para que las generaciones presentes y futuras (**de todo, para todos, todo el tiempo**) puedan obtener mejor calidad de vida en futuras generaciones.

Los enfoques de género para la sostenibilidad están centrados en:

- La condición humana de las personas
- Expresan preocupación por los problemas de la desigualdad y el poder en la sociedad.
- Postulan la participación activa y democrática de hombres y mujeres en la sociedad y específicamente en el proceso de desarrollo.
- Buscan mejorar la calidad de vida humana de hombres y mujeres de las generaciones actuales y futuras.
- desarrollo rural sostenible y género
- género y cambio histórico
- género y poder

2.12 PODER

Es la capacidad de decidir sobre la propia vida; como tal, es un hecho que trasciende al individuo y se plasma en los sujetos y en los espacios sociales: ahí se materializa como afirmación, como satisfacción de necesidad y como consecución de objetivos.

El poder consiste también en la capacidad de decidir sobre la vida del otro, en la intervención con hechos que obligan, circunscriben, prohíben o impiden.

Quien ejerce el poder se atribuye el derecho al castigo y a vulnerar bienes materiales y simbólicos. Desde esa posición dominante, enjuicia, sentencia y perdona. Al hacerlo acumula y reproduce poder. Este es el poder condigno.

Giddens, en su teoría de la estructuración ha distinguido diferentes dimensiones en el concepto de poder:

El poder es constitutivo de toda interacción social, es intrínseco en los actores sociales, es relacional, envuelve relaciones de dependencia y autonomía; limita tanto como permite, no sólo es dominación sino también resistencia y contra respuesta de los dominados y es entendido como proceso, cómo los actores construyen rutinariamente, mantienen y también transforman sus relaciones de poder.

2.12.1 PODER INTERIOR

Une la fortaleza espiritual con la singularidad que reside en cada uno y que nos hace verdaderamente humanos. Fundamentado en la auto aceptación y el auto respeto, que se extiende hacia los demás dando lugar al respeto y la aceptación de los otros, al considerarlos nuestros iguales y seres únicos.

2.12.2 GÉNERO Y PODER

Usualmente lleva a relaciones desiguales en el ejercicio y la aplicación del poder, limitan un desarrollo equitativo, entre hombres y mujeres.

Se evidencia en posiciones: desventajas para las mujeres en relación con los hombres, se materializa en la subordinación, la falta de acceso a los recursos, a la educación, la vulnerabilidad de la mujer ante la pobreza y la violencia.

El despliegue del poder es dialéctico y cada cual lo ejerce al interactuar. Por la condición política en que viven algunos grupos sociales, particularmente las mujeres, están sometidos(as) al poder en los más diversos ámbitos de sus vidas y en distintos niveles (permisos para salir, para visitar a la madre, para ir al centro de la población y muchos más).

2.12.3 EMPODERAMIENTO

El Empoderamiento implica un tipo de intervención comunitaria y de cambio social que se basa en las fortalezas, competencias y sistemas de apoyo social que promueven el cambio en las comunidades.

Parte de su atractivo es el énfasis en los aspectos positivos del comportamiento humano, como la identificación y fomento de las capacidades y la promoción del bienestar más que la curación de problemas o la identificación de factores de riesgo.

Para Rappaport, el empoderamiento implica que no concebimos a las personas como niños con necesidades o simples ciudadanos con derechos que deben ser defendidos por un agente externo, sino como seres humanos integrales que tienen necesidades y derechos, que son capaces de tomar el control sobre sus propias vidas y que actúan como colaboradores, y aprenden de las experiencias de las comunidades, además aportan en la creación de entornos de encuentro entre las personas, apoyan la habilitación de éstas para encontrar sus propias soluciones y difunden estas experiencias (Rappaport, 1981).

El Empoderamiento como proceso

Como se señaló anteriormente, el empoderamiento es también concebido como un proceso cognitivo, afectivo y conductual, que implica mecanismos mediante los cuales las personas, las organizaciones y las comunidades ganan control sobre sus vidas. Es así que el empoderamiento, los procesos y los resultados están íntimamente ligados.

Por su parte, Cornell Empowerment Group (1989) define el empoderamiento como un proceso intencional, continuo, centrado en la comunidad local, que implica respeto mutuo, reflexión crítica, cuidado y participación grupal, a través del cual personas carentes de un compartir equitativo de recursos valorados ganan mayor acceso al control de los recursos.

Para Mechanic (1991) el empoderamiento es un proceso en el que los individuos aprenden a ver una mayor correspondencia entre sus metas, cómo lograrlas y una relación entre sus esfuerzos y resultados de vida.

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

Montero (2003) afirma: "fortalecimiento", es igual a empoderamiento y lo define como: "El proceso mediante el cual los miembros de una comunidad (individuos interesados y grupos organizados) desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos".

El empoderamiento como proceso en un contexto en diferentes niveles del agregado social. El empoderamiento puede ser experimentado por: individuos solos o agrupados, organizaciones y comunidades geográficas (Zimmerman, 2000).

El agregado social corresponde a una unidad de análisis que tiene sus metas, recursos, procesos, interacciones y un contexto en el que está inmerso. Pueden ser individuos, una organización, una comunidad geográfica se constituyen en una unidad propia, un "todo" que es más que la suma de las partes.

El Nivel Individual. De la descripción de Zimmerman (2000) se deduce que en el nivel individual la unidad de análisis son los individuos, solos o en grupos. Este nivel incluye creencias acerca de la propia competencia, esfuerzos para ejercer control y una comprensión del ambiente sociopolítico: el proceso de empoderamiento a nivel individual pueden ser logrado a través de la participación en organizaciones o actividades comunitarias, participando en equipos de gestión laboral, o aprendiendo nuevas destrezas...Procesos tales como...trabajar con otros en función de una meta común.

El Nivel Organizacional. Zimmerman (2000) proyecta la organización como integrada a los individuos. Representa un proceso como sistema-organización, un colectivo social, como agregado social que es más que los individuos que la componen, con su identificación a un "nosotros" y sentido de pertenencia, así el empoderamiento organizacional implica un proceso de fortalecimiento de la organización como un todo para lograr sus objetivos y metas como sistema o unidad, lo que a su vez significa probablemente generar procesos de liderazgo compartido, de capacitación de sus miembros en función de los objetivos de la organización, toma de decisiones y sistemas de comunicación y apoyo eficaces, sistemas de distribución de roles y responsabilidades según capacidad y la creación de entornos de intercambio de información y recursos.

El Nivel Comunitario. En el nivel comunitario, comunidad empoderadora y comunidad empoderada disponen de recursos accesibles para todos los miembros, espacios recreativos (parques, servicios de seguridad, de salud y otros) y participación ciudadana en los medios de comunicación.

Los "procesos empoderadores en una comunidad también incluyen un sistema de gobierno abierto que toma en serio las actitudes y asuntos de interés de los ciudadanos e incluye un liderazgo fuerte que busca consejo y ayuda de los miembros de la comunidad". Afirma Zimmerman.

El proceso de empoderamiento de una comunidad local, si bien debe implicar el empoderamiento de sus miembros, debe definirse a nivel de las metas y procesos de evolución y cambio de esa comunidad como un colectivo social y sistema o unidad propia, con su identificación a un "nosotros" y sentido de pertenencia.

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

Empoderamiento a nivel comunitario implica el desarrollo de redes intersectoriales de organizaciones e instituciones de la comunidad local descrita como una comunidad que inicia esfuerzos para mejorar y responde a amenazas a la calidad de vida, entre otros.

2.13 GÉNERO Y ETNIA

Se refiere a las relaciones en determinados grupos o conglomerados humanos, que de acuerdo con su cultura y organización social poseen una cosmovisión, una vinculación con los recursos naturales, una vestimenta, modos de producción; practican ritos y ceremonias; formas bajo las cuales manifiestan aspectos propios de convivencia entre hombres y mujeres.

Estos generalmente no se incorporan democráticamente, la multiétnicidad de la sociedad y el Estado, históricamente, no ha sido representativo de esa pluralidad étnica. Y casi todas las etnias están sujetas a dominio nacional y quienes pertenecen a ellas ven problemas extremos de discriminación, de explotación y situaciones de pobreza y miseria.

Las mujeres indígenas comparten la opresión étnica con los hombres de sus grupos, por el sólo hecho de ser parte de pueblos tratados como minorías bajo dominación. Sin embargo, la opresión de las mujeres indígenas es diferente de la que viven los hombres indígenas y como en los otros casos, ellas están sujetas además, al dominio genérico de los hombres de las familias de las comunidades a las que pertenecen. En este sentido, las etnias son modificadoras que dan una especificidad a la condición de la mujer.

CAPITULO 3

LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES Y LA LEGITIMIDAD DE LOS ROLES DE GÉNERO

El marco adecuado para fortalecer la democracia y la gobernabilidad a nivel local lo constituye el consenso mundial logrado en el año 2000 en la definición de ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio dirigidos a lograr el desarrollo y la erradicación de la pobreza para el año 2015.

El tercero de estos objetivos, “*Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer*” apunta específicamente a la equidad de género, no solo como fin en sí mismo, sino también como medio imprescindible para el logro de los otros objetivos desde la municipalidad.

Los países han adaptado los ocho Objetivos a sus realidades nacionales; en el caso colombiano, las metas comprometidas se concluyeron en el *Conpes Social 091 de 2005*.

Una manera de contribuir al logro de esos objetivos se hace manifiesta a través de los gobiernos departamentales del país que han iniciado este proceso para el fortalecimiento y desarrollo de la promoción de la igualdad.

La sostenibilidad del desarrollo no es posible sin una gestión pública eficaz con capacidad para formular y poner en marcha políticas de desarrollo que permitan proveer a la población de los servicios esenciales.

Pero además y con particular importancia, implica la vigencia del Estado de derecho; un sistema de justicia eficiente; participación ciudadana en los procesos políticos, sociales y económicos; organización social y transparencia en los actos gubernamentales.

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

Es decir, el ejercicio de las tres ciudadanía: la política, la económica y la social.”

Los gobiernos y las mujeres deben iniciar la acción y el cambio, tomando en cuenta las necesidades, prioridades y posibilidades de cada realidad local y respetar los acuerdos definidos entre las diferentes expresiones que agrupan a las mujeres y las respectivas administraciones locales y departamentales.

El propósito es ser un estímulo y orientación, dirigido principalmente a las autoridades locales elegidas para el período 2008-2012 en Colombia, para que el enfoque de género y las acciones hacia las mujeres sean incluidos dentro de los Planes de Desarrollo municipales y departamentales.

Taller 5

¿Qué hace usted como actora de desarrollo en su Municipio y en el Departamento?

El taller consiste en realizar una lluvia de ideas en donde cada participante exponga sus opiniones en relación con la aplicabilidad del octavo objetivo del Milenio y al final se redacta una conclusión general.

3.1 NORMAS QUE RESPALDAN EL LIDERAZGO DE LA MUJER EN COLOMBIA

| | |
|--|--|
| <p>La Constitución de 1991, la Ley 152 de 1994 establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo:</p> | <p>Esta regula la planificación en el ámbito de lo nacional, regional y local, así como los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución y seguimiento de los planes de desarrollo.</p> |
| <p>En Colombia desde el año 2003 está vigente la Ley 823 por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.</p> | <p>El objeto de esta ley es: establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del gobierno, para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.</p> |
| <p>La ley 823 señala en su artículo Tercero, “las acciones del gobierno orientadas a ejecutar el plan de igualdad de oportunidades deberán:</p> | <p>Promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación.</p> <p>Nota: Deliberar sobre porque un derecho natural como es la igualdad de las personas se ha tenido que legislar. Ejercicio de deliberación</p> |
| <p>Por su parte la ley 581 del 2000 por la</p> | <p>Dicha ley señala en su artículo 11 que</p> |

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

| | |
|--|--|
| <p>cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.</p> | <p>deberán implementarse planes regionales de promoción y estímulo a la mujer y que para ello los gobernadores(as) y alcaldes (sas) prepararán Planes departamentales, municipales y distritales de promoción y estímulo a la mujer, que deberán ser presentados ante la corporación administrativa de elección popular correspondiente, a fin de obtener su aprobación.</p> |
| <p>La sentencia C 371 – 00 que declaró exequible esta ley, señaló al respecto que “</p> | <p>“Los planes regionales a los que se refiere este artículo, son planes de desarrollo que deberán ser elaborados y aprobados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Plan Nacional de Desarrollo.”</p> |
| <p>A través del Conpes Social 91 de 2005,</p> | <p>Colombia definió las metas nacionales para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio El tercero de estos objetivos dice:, “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer” apunta específicamente a la equidad de género, no solo como fin en sí mismo, sino también como medio imprescindible para el logro de los otros Objetivos.</p> |

Es por esto que los gobiernos están obligados a desarrollar y presentar a la ciudadanía los planes de acción que articulan las políticas para su período en relación con la mujer.

Uno de los objetivos centrales de los Planes de Desarrollo es garantizar una mejora en las condiciones de vida de la población y considerando que las mujeres constituyen el 52% de la población colombiana, se hace necesario con urgencia el diseño e implementación de políticas públicas que incluyan las necesidades e intereses prioritarios de ellas.

Los planes de desarrollo nacionales, regionales y locales deben incluir la política pública para las mujeres, esto ayudará a que la sociedad colombiana sea más democrática y a la vez se logren las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que no busquen un Estado benefactor que perciba a las mujeres como un grupo “vulnerable”, sino que las considere como actoras sociales, económicas y políticas potenciadoras del desarrollo.

Taller 5

DESCONOCIMIENTO

Los participantes deberán analizar la siguiente historia:

Un mendigo había estado sentado más de treinta años a la orilla de un camino. Un día pasó por allí un desconocido. “Una monedita”, murmuró mecánicamente el mendigo, alargando su vieja gorra de béisbol. “No tengo nada que darle”, dijo el desconocido.

Después preguntó: “¿Qué es eso en lo que está sentado?” “Nada”, contestó el mendigo. “Sólo una caja vieja. Me he sentado en ella desde que tengo memoria”. “¿Alguna vez ha mirado lo que hay dentro?”, preguntó el desconocido. “No” dijo el mendigo. “¿Para qué? No hay nada dentro”. “Échele una ojeada”, insistió el desconocido. El mendigo se las arregló para abrir la caja. Con asombro, incredulidad y alborozo, vio que la caja estaba llena de oro.

Cada persona desconoce lo que tiene dentro de sí. ¿Por qué no mirar qué hay en el interior de cada cual. No en el interior de una caja como en la parábola, sino en un lugar aún más cercano, dentro de uno mismo. Cada uno debe descubrir el tesoro que está dentro de sí.

En este sentido, una política pública no puede considerar sólo a un grupo especial de mujeres (por ejemplo, mujeres desplazadas, cabezas de familia...), sino que, a partir del reconocimiento de la diversidad, debe enfocar sus esfuerzos en las problemáticas comunes a todas las mujeres y unir esfuerzos para el desarrollo compartido con acciones mutuas.

Las metas con las que se ha comprometido el Estado colombiano para el logro del Objetivo tres son las siguientes:

- Desarrollar con una periodicidad de al menos cinco años, la medición de la magnitud y características de la violencia de pareja en el país y definir las metas anuales de reducción.
- Implementar y mantener operando una estrategia intersectorial de vigilancia en salud pública de la violencia intrafamiliar, específicamente de la violencia de pareja contra la mujer, en todas las capitales y municipios de Colombia.
- Incorporar y mantener el seguimiento a la equidad de género en materia salarial y calidad del empleo, en el marco del Sistema de información sobre calidad y pertinencia del sistema nacional de formación para el trabajo, incrementar por encima del 30% la participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

El desafío de estos marcos normativos es su implementación a nivel local a través del diseño de políticas públicas eficaces y comprometidas con planes y programas, indicadores de impacto y presupuestos adecuados.

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

Prácticas que se pueden implementar en el nivel local:

- eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres el pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos y el acceso a los bienes que sustentan el desarrollo democrático y político de la Nación.
- Incorporar las políticas y acciones de equidad de género e igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las instancias y acciones del Estado, a nivel nacional y territorial.

La mayor expresión de voluntad política a favor de los derechos de las mujeres es una política pública integral para las mujeres que se pueden implementar a nivel local.

A continuación se marcan los componentes que puede integrar dicha política, para avalar que en los procesos de gobernabilidad local se reúnan intereses y necesidades de las mujeres, así como el enfoque de género.

Políticas públicas para las mujeres.

Las administraciones departamentales o municipales en materia de políticas públicas pueden avanzar tres acciones fundamentales para garantizar el acompañamiento y acción de las mujeres en el desarrollo y su compromiso con el ejercicio efectivo de sus derechos.

La primera se asocia con la existencia de una política pública para las mujeres, que suele denominarse Plan de Igualdad de oportunidades y que incorpora el diseño, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de los programas y proyectos que se realizarán según los ejes temáticos que se prioricen según cada realidad.

Un segundo conjunto de acciones pueden estar dirigidas a transversalizar el género en la administración.

Por último, un componente central de la política para las mujeres, es contar con un mecanismo para el adelanto de ellas con énfasis educativo y formativo.

La política pública para las mujeres debe ser parte del Plan de Desarrollo, tanto en los lineamientos como en la asignación de un presupuesto adecuado.

En esto es fundamental que el compromiso expresado en voluntad política, nazca incluso durante la campaña política para gobernadores y alcaldes quedando consignada en el Programa de Gobierno de los y las candidatas y que además quede incorporada dentro de los Planes de Desarrollo. Un ejemplo de Política pública es el Plan de Igualdad de Oportunidades que se adelanta en Bogotá DC, y Medellín, en el eje cafetero, las mujeres de Palo cabildo del Tolima que se agruparon para trabajar y desarrollar la productividad y no se desplazaron y trabajaron mancomunadamente para la producción de hongo chita o las mujeres indígenas del cabildo de Suba que se acercaron a renovar sus tierras haciendo florecer la quinua el amaranto, la linaza.

También está el ejemplo de las mujeres de Nobsa en donde la productividad y la gobernabilidad en sus telares las hizo líderes en el ámbito nacional e internacional. Igualmente en Tibasosa la gobernabilidad durante varios periodos fue ejercida por ellas o en

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

Monquirá el batido del bocadillo hoy internacionalizado por su aromático sabor. Sin olvidar el fogón, la pacha mama, el maíz, el trigo y la cebada.

Así, lograr una vida libre de violencias, abierta a la participación y representación, a un trabajo digno y decente en condiciones de igualdad y dignidad, derecho a la salud plena, a la educación con equidad y a una cultura libre de sexismo.

Para su construcción se deben adelantar encuentros con responsables de Puntos Focales de Género de los diferentes municipios del departamento como se está iniciando este proceso hoy en el departamento de Boyacá promoviendo encuentros integrales como el realizado el 29 de enero de 2010 en Tunja, en el que se dio apertura a este Diplomado.

3.2 LOGROS DEPARTAMENTALES HOY

Lograr consolidar un plan de sensibilización, formación y capacitación de mil mujeres líderes que representan a todas las provincias de Boyacá. Con esto se busca el fortalecimiento de la participación femenina, en la apertura de espacios de gobernabilidad para las mujeres.

Pero también es necesario avanzar en la construcción de los lineamientos, áreas que cubrirá la política pública para las mujeres y en la asignación de recursos suficientes para poder implementar y hacer seguimiento y monitoreo a los programas y proyectos que se contemplen dentro del plan de desarrollo y otros por innovación.

Durante esta etapa, es necesario que el gobierno departamental se reúna con los grupos de mujeres para profundizar en el diagnóstico y conocer las necesidades en consenso con los concejos municipales y con planeación de cada municipio, concejo municipal o la Asamblea con el propósito de garantizar hasta el último momento que la política para las mujeres haga parte del Plan de Desarrollo con recursos suficientes.

Una vez la política con las mujeres se fortalezca y se integren dentro de los planes de desarrollo municipales deben realizarse los procesos de construcción con pormenores de los programas a implementar estratégicamente, con base en un diagnóstico de la situación, y ojalá construidos participativamente.

La política debe ser posible de realizar en el período propio de cada administración, con objetivos, resultados e indicadores que den recuento del proceso y del impacto como resultado de cambio y así mismo definir entidades responsables para la ejecución y evaluación y seguimiento.

En Colombia las políticas para las mujeres, que diseñan los departamentos y municipios suelen concretarse **con el nombre de Plan de Igualdad de Oportunidades**. Un aspecto central de la política pública para las mujeres debe ser el componente de transversalización

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

del enfoque de género en las entidades y programas de toda la administración departamental o municipal.

Para ello, es necesario tener presente que el objetivo último es alcanzar la igualdad entre los géneros en el departamento de Boyacá y en cada Municipio que lo integra con la revisión exhaustiva de cuáles serán las implicaciones de cualquier acción planificada del Municipio o Departamento para mujeres y hombres. Este sistema puede estar a cargo de la oficina de planeación de la administración en coordinación con el mecanismo para el adelanto de las mujeres.

Por último, el tercer elemento central de la política pública está vinculado a la necesidad de contar con herramientas que la administración departamental o municipal pueda utilizar como mecanismos para el adelanto de la mujer. Esa decisión depende de las condiciones de cada Departamento o Municipio y de la voluntad política y de la capacidad estratégica y de gestión de las corporaciones públicas y de la decisión que ustedes tomen como líderes. Ejemplos de estos mecanismos son la Secretaría de las mujeres de Medellín, la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Alcaldía de Bogotá, la Oficina de Género y Derechos Humanos de Pasto y la Secretaría de la Mujer de Antioquia, entre otras.

La definición del mandato legal y el estatus de los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer han dependido en parte del papel del movimiento de mujeres, del origen de la iniciativa, de la voluntad política de los gobernantes y del papel jugado por la persona designada en el cargo.

El mandato legal puede darse desde una iniciativa del ejecutivo, mediante decreto, o en una iniciativa del legislativo, ya sea por medio de una ley, ordenanza o un acuerdo municipal, según sea el caso.

Un elemento central en relación con el estatus que se le da al mecanismo tiene que ver con la capacidad para incidir en que las demás entidades públicas cumplan con las políticas emanadas y permeen sus propios planes y programas con la transversalización de género. La capacidad de incidencia, la creación de pactos, el fortalecimiento de mecanismos de seguimiento y observación, así como el desarrollo de programas estratégicos, es hoy básico en el ejercicio de acción de la mujer.

Es fundamental que el mecanismo trabaje directamente con las oficinas de planeación, sobre todo para la temática de sistemas de indicadores desagregados por sexo y con el ejecutivo para acceder directamente a la toma de decisiones.

3.3 INTERACTIVIDADES A DESARROLLAR:

Taller 6

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

Evaluación de acciones ejercidas en el departamento que promuevan la mujer y el género

Las participantes deberán contestar el siguiente cuestionario y luego se discutirá en plenaria. Señale con una x. la opción Si o No

1. ¿La Gobernación mantiene relaciones activas con organizaciones de mujeres en los diferentes municipios?

Si No

2. ¿Cuáles organizaciones se han visto fortalecidas con aporte de la Alcaldía o Gobernación?

3. ¿Qué iniciativas productivas existen en el departamento de Boyacá por parte de mujeres líderes? Escríbalas: -----

4. ¿Existe en su Municipio el programa de Seguridad alimentaria, para garantizarle ingresos a las mujeres?

Si No

Si existe: ¿Cuál ha sido la inversión total realizada?

5. ¿El Departamento ha realizado aportes destinados a proyectos de vivienda en su Municipio presentados por mujeres o asociaciones de mujeres?

Si No

6. ¿Como acceden las boyacenses ante los municipios para hacerse partícipe de las decisiones otorgadas legalmente?

Escriba alguno:-----

7. ¿Cuántas escuelas existen en el departamento para promover el liderazgo de la mujer para la paz, la democracia y el desarrollo local?

Escriba el caso específico de su Municipio.-----

8. ¿Cómo se está promoviendo la equidad de género a través de los medios de comunicación?

En qué medio: radio prensa escrita internet otro

9. En su Municipio se ha iniciado el proceso de equidad de género

Menciónelo:-----

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

10. Anote el número de mujeres líderes que han promovido acciones en el marco de los próximos Planes de Desarrollo en su Municipio:
 11. ¿Cuáles han sido los caminos a seguir en su municipio o departamento para definir un proceso de construcción participativa de elaboración de una política pública a favor de las mujeres? Escribalos:
-

Acciones que se sugieren para aplicar en los municipios

- Análisis del contexto económico, político, social y cultural del Municipio.
- Definir con precisión el contexto para conocer los problemas e identificar las soluciones.
- Conocer las alianzas existentes
- Identificar organizaciones de mujeres, instituciones y otros movimientos sociales que pueden ser aliados tanto para el diseño, implementación y seguimiento, así como para la consecución de recursos económicos.
- Realizar un diagnóstico que tome en cuenta la heterogeneidad regional y de mujeres. En ningún municipio existe un solo tipo de mujer, existen diversidad de mujeres y por tanto diversidad de problemas, algunos específicos de unos sectores y otros comunes a todas.
- Una política pública adecuada es universal, aunque puede ser focalizada.
- La identificación de problemas y posibles alternativas de solución está en manos de las mujeres: un mismo problema puede ser abordado para su solución.
- Desde diferentes ángulos y por tanto desde diversas propuestas, contemple varias y elija la que de mejor forma.
- Optimice resultados y tenga un mayor impacto.
- Promueva la conformación de una oficina responsable y coordinadora de la política pública: para el éxito de la política se requiere un ente rector que sea el responsable y el interlocutor.

Valorar el estatus del mecanismo para el adelanto de las mujeres que se va a crear con el propósito de garantizar impacto, pero también posibilidades reales de implementarlo con recursos humanos y materiales adecuados. Después vendrá la elaboración de un Plan estratégico con programas y proyectos definidos y con un componente de transversalización.

3.4 GARANTÍAS DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Una política pública es un plan estratégico, no es una lista de necesidades y soluciones. Está elaborada con criterios técnicos de planeación y especifica instrumentos definidos para cada etapa.

- Garantizar presupuestos: una política pública sin recursos económicos es sólo una declaración, cualquier política por más pequeña que sea requiere contar con recursos económicos y humanos para ser implementada.
- Es necesario detectar los obstáculos reales que existen en el municipio o departamento: tome en cuenta las condiciones objetivas que permiten determinar los alcances de la política para no comprometerse con lo que no es posible alcanzar.
- Es perentorio detectar las resistencias al cambio que se presentan en la administración e instituciones participantes y capacitar a los y las funcionarias/as: Cuando se realiza algo nuevo, las personas se resisten al cambio, porque desconfían, porque no creen en ello o simplemente porque nunca habían pensado en la importancia de un determinado tema.
- Busque estrategias para enfrentar esta situación, brinde elementos para que todos y todas se comprometan.

El Intercambio de experiencias con otros municipios y departamentos que hayan realizado acciones similares es una herramienta fundamental.

Anexo No. 1

Datos y cifras en la historia de Colombia sobre mujer y género

- En 1934 comienza a discutirse en el Congreso colombiano la posibilidad del ingreso de las mujeres a la universidad con la reforma educativa con el Programa Coeducación.
- Magdala Velázquez Toro historiadora recuerda que José María Samper decidió no otorgar la ciudadanía al menor, al vago y a la mujer.
- Germán Arciniegas, cuando fue Ministro de Educación, manifestó que la proclama de Samper era que “la mujer no había nacido para gobernar la cosa pública y ser política, sino para **gobernar el hogar** y contribuir poderosamente a formar las costumbres generadoras de las leyes y ser modelo de virtudes delicadas, suaves y profundas.
- Calibán defendía la inferioridad femenina y aseguraba que ninguna hembra había igualado al macho en el atletismo y en la escala animal solo una yegua había ganado

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

el Derby de 1915 y terminaba diciendo que la mujer en la política le quitaría la tranquilidad a la vida privada.

- “En 1938 el Colegio Boyacá de Tunja decide no recibir más alumnas porque daban más rendimiento que los hombres y eso causaba problemas”, afirmó el filósofo y librepensador Fernando González. Además se excomulgó a la Universidad de Nariño por haber permitido el acceso a las mujeres en ciertas carreras.
- La ciudadanía a la mujer fue otorgada en 1954 por el tunjano, General Gustavo Rojas Pinilla quien nombró a tres mujeres en la Asamblea Nacional Constituyente: Esmeralda Arboleda de Uribe, Josefina Valencia de Ubach y María Currea.
- Josefina Valencia, de Ubach fue la primera Ministra de Estado en Colombia.
- Esmeralda Arboleda de Uribe fue elegida en 1958 como senadora de la república.
- Dane: Población colombiana por género:

Censo 2005, Proyección 2008.

Población de mujeres 23.744.900

Población de hombres 22.996.200

- Fortalezas en cuestiones de género:
Saben leer y escribir 88.9 % mujeres y 87.7% hombres
- Según datos del Dane se encuentran trabajando tanto formal como informalmente en Colombia: 52% hombres y 48% mujeres

En entidades financieras trabajan: 11% mujeres y 89 %hombres.

Se encuentran trabajando en las mesas directivas en la banca de valores:
0 %mujeres

Cargos directivos en la Súper Intendencia Financiera por género: Hombres 57% y mujeres 43%

Cargos de presidencia en sindicatos: mujeres 14% y hombres 86%

Presidentas de cooperativas: mujeres 17% y hombres 83%

Juntas directivas de cooperativas, por género: mujeres 26% y hombres 74%

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

Distribución porcentual de los ingresos de hombres y mujeres con salarios mínimos:

Las mujeres en las ciudades más grandes de Colombia ganan del 12% al 15% menos que los hombres.

En las elecciones de 2006 las mujeres pusieron el 51,3 % de los votos válidos, sin embargo en el Senado son apenas el 12% de los parlamentario y en Cámara 8,4%.

Actualmente en 22 departamentos del país no tienen mujeres que los representen en la Cámara.

Pasaron 186 años para que una mujer fuera presidenta del Congreso: Claudia Blum

En las Alcaldías hay 8% mujeres y 92% hombres.

Actitudes negativas ante medios de comunicación

Existen algunas talanqueras o actitudes negativas que hacen que las cosas dentro de los medios no promuevan a las mujeres en política:

- El reparto de los temas difíciles es asignado a hombres y los ligeros a mujeres.
- Uso del lenguaje no supera los prejuicios
- Falta de enfoque de género en los contenidos.
- Prejuicios buenos: cuando se habla de mujeres se tocan los temas maternales, de honestidad, de orden y además de su cualidad de ser esquemáticas, detallistas y minuciosas.
- Desbalance entre fuentes masculinas y femeninas en temas políticos: los hombres son prioridad en las declaraciones.
- Escasa presencia femenina en núcleos de expertos consultados en diferentes áreas del conocimiento.
- Pobreza notoria en relación con los temas: mujeres y política. Se pasan muchos temas por la faja aduciendo que son propios para el día de la mujer. Estos temas son: estudios serios sobre quienes tienen más estudio: los congresista mujeres o los congresista hombres. ¿Cómo hace política una mujer?

¿Qué pasa cuando se levanta una plenaria? La congresista debe ir a cumplir su función de madre y otras responsabilidades del hogar.

¿Quién es más puntual el hombre o mujer?

Acciones para iniciar un proceso de cambio en los medios

MODULO CURSO ACADÉMICO: MUJER Y GÉNERO

- Colocar siempre el tema de mujer y política en la agenda periodística.
- Colocar el máximo de atención al manejo del lenguaje. A los calificativos sexistas como: concejala, gobernadora, presidenta, alcaldesa, jueza, fiscal, etc.
- Conformar equipos de mujeres en la redacción de temas tradicionalmente especializados como son los de finanzas, economía, petróleo, agricultura, etc.
- Multiplicar las fuentes femeninas

Documentos consultados

1. Mesa de Género de la cooperación internacional en Colombia. Comisión para la inclusión y representación política de las mujeres. Embajada de España. Oficina técnica de cooperación AECID. Programa integral contra la violencia de género. Instituto Nacional Demócrata para asuntos internacionales. Programa de la ONU en Colombia, PNUD. UNFPA, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer 2009. Colombia
2. Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano: Experimentos en entornos naturales y diseñados*. Barcelona: Paidós
3. Cornell Empowerment Group. (1989). Empowerment and family support. *Networking Bulletin*, 1, 1-23
4. Foster-Fishman, P., Salem, D., Chibnall, S., Leglet, R. & Yapchai, C. (1998). Empirical support for the critical assumptions of empowerment theory. *American Journal of Community Psychology*, 26(4), 507-536
5. Mujer y desarrollo: respuestas a la globalización. Johana Kerr y Caronine Swwtman. 2003.
6. La trata de personas y los derechos humanos de las mujeres en un mundo globalizado. Arlacchi P. 2000.
7. Antropología Cultura y Comunicación. Leonor Hurtado Montilla. 1995. Facultad de Ciencias Sociales Universidad a Distancia. Bogotá-Unisur.
8. Mujeres Indígenas, Territorialidad y Biodiversidad en el Contexto Latinoamericano. 1ª Edición. Enero 2007. Universidad Nacional de Colombia.
9. Hacia una concentración global de los derechos humanos. Álvaro Tirado Mejía. Cerec. grupo editorial 87.
10. Las instituciones y el desarrollo económico en Colombia. Grupo Editorial Norma.

Salomón kalmanovitz. Educación transformadora. Una guía para facilitadores de la comunidad. A. Hope, S. Temmel & C. Hodazi. Libros 1,2 y 3 Guatemala, 1992.

11. Pueblos, revista de información de debate. Asociación Paz con dignidad. Madrid, España, noviembre 2006. Cecilia López Montaña. Globalización, pobreza y metas del Milenio desde las perspectivas de género. 2004, Mexico.

En internet:

www.iknowpolitics.org/es red internacional de información sobre mujeres políticas

www.fcm.org.co

www.fenacon.org

Instituciones

1. UNIFEM, Fondo de Naciones Unidas para la Mujer
Carrera 11 ,82 -76 of 802 - Teléfono: 6364750 Bogotá
2. MDG-F PROGRAMA INTEGRAL CONTRA VIOLENCIA DE GENERO
Carrera 11 No 82 -76 of 801 – Tel: 6363750- Bogotá
3. FCM, FEDERACION COLOMBIANA DE MUNICIPIOS CAPITULO MUJERES
Tel: 5934020 - Bogotá
4. Federación Colombiana de Concejales
Capitulo mujer, carrera 7 No 27 -52 Of 202- Bogotá

“Mujer desde el momento de tu nacimiento naciste líder, saca del cofre del olvido tu capacidad y delibera por la igualdad y por la paz

“Eugenia Esperanza Pérez ValderramaNUD – Colombia