ACTUALIZACIÓN INSUMOS PARA EL REDISEÑO INSTITUCIONAL DEL MECANISMO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN COLOMBIA

ONU MUJERES

Actualización insumos para el rediseño institucional del mecanismo nacional para la Igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Colombia

Se autoriza la reproducción del contenido a los medios de comunicación, organizaciones no gubernamentales, instituciones académicas y otras entidades de carácter público y personas, siempre que se otorgue el debido crédito a ONU Mujeres y no se altere el contenido de ninguna manera.

Esta publicación se hace gracias al generoso apoyo del gobierno de Suecia y su contenido no representa necesariamente las opiniones de dicho gobierno. Los contenidos son responsabilidad de ONU Mujeres
y no reflejan necesariamente las opiniones del gobierno de Suecia.

©ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2022.

BIBIANA AIDO ALMAGRO
Representante País

PATRICIA FERNÁNDEZ-PACHECO
Representante adjunta

Elaboración de contenidos:
MARTHA LUCÍA SÁNCHEZ SEGURA

Coordinación del Informe – ONU Mujeres Colombia:
DIANA ESPINOSA MARTINEZ
Oficial Nacional de Programas
PAOLA GOMEZ
Coordinadora de Proyectos en gestión Pública y Participación Política

Revisión del documento:
DIANA ESPINOSA MARTINEZ
Oficial Nacional de Programas

Coordinación editorial:
VALENTINA VALENCIA BERNAL
Especialista en contenido editorial y publicaciones

Diseño:
PUBBLICA

ÍNDCE

INTRODUCCIÓN 4

CAPÍTULO 1.

COMPROMISOS INTERNACIONALES CON LA IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS DE ADELANTO PARA LAS MUJERES 6

Recomendaciones generales de la CEDAW 7

Observaciones del Comité de la CEDAW a Colombia 10

Plataforma de Acción de Beijing 13

OTROS COMPROMISOS INTERNACIONALES ASUMIDOS POR COLOMBIA EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE LAS MUJERES 15

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 15

COMPROMISOS DE GÉNERO ADQUIRIDOS CON LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE) 18

EXPERIENCIAS INTERNACIONALES DE MECANISMOS PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES 22

BRASIL 22

ARGENTINA 27

CHILE 31

MÉXICO 33

ECUADOR 35

PERÚ 37

ESPAÑA 39

CANADÁ 42

A MODO DE SÍNTESIS DE LAS EXPERIENCIAS INTERNACIONALES 45

CAPÍTULO 2.

MECANISMO NACIONAL/CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER 46

¿Cómo funcionó la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) en el último período de Gobierno, 2018-2022? 47

Recursos Humanos 48

Mecanismos técnicos de soporte a políticas públicas 49

Políticas públicas 50

Normatividad reciente 52

Mecanismo de articulación e interlocución mixta. Sistema Nacional de Mujeres 54

Mecanismos de coordinación interinstitucional en los que participa la CPEM 55

Alta instancia de género gubernamental para el seguimiento al enfoque de género en el Acuerdo de Paz. 56

Comité nacional de seguimiento e impulso al cumplimiento de la Ley 1257 56

Política pública de mujeres y equidad de género 56

Mecanismo articulador para el abordaje integral de las violencias por razones de sexo y género de las mujeres, niñas, niños y adolescentes 56

Comisión Intersectorial de Cuidado 57

Otros desarrollos institucionales para la garantía de los derechos de las mujeres 59

Mecanismos de género sectoriales 59

Otras experiencias en el sector público 62

Mecanismos territoriales de género 64

Niveles de los mecanismos territoriales de género 64

Mecanismos departamentales de género 64

Mecanismos de género en ciudades capitales 66

Políticas públicas de género territoriales 68

CAPÍTULO 3.

RECOMENDACIONES ADICIONALES 70

BIBLIOGRAFÍA 72

ANEXOS 74

Anexo 1. Mecanismos de género por departamento, 2022 74

Anexo 2. Mecanismos de género de ciudades capitales, 2022 75

Anexo 3. Políticas públicas de igualdad en el nivel departamental 76

Anexo 4. Otras recomendaciones internacionales 79

INTRODUCCIÓN

En 2015 la Universidad Externado de Colombia realizó el estudio de consideraciones e insumos técnicos para el fortalecimiento del Mecanismo Nacional para la igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en Colombia.

Se consideró importante su actualización con el interés de brindar elementos para la toma de decisiones del Gobierno actual y con el objetivo de brindar información pertinente sobre los diferentes retos y tareas que tendría el mecanismo para la igualdad de las mujeres, a la luz de los compromisos internacionales y nacionales del país, y que responda a la agenda de igualdad exigida por las mujeres de todos los territorios del país desde sus diversidades.

En el presente documento se señalan en primer lugar los compromisos internacionales presentes en las recomendaciones generales y específicas del país realizadas por el Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), así como los compromisos suscritos a través de la Plataforma de Acción de Beijing. Posteriormente, se revisan los compromisos y recomendaciones realizadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) durante el proceso de adhesión del país a dicha organización y que se relacionan con los mecanismos de género. Así mismo se reseñan las metas e indicadores del país para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con particular referencia a los de igualdad de las mujeres.

Posteriormente se reseñan experiencias internacionales, bajo el entendido de que, si bien cada una de ellas responde a contextos particulares, la manera como han abordado los temas, enfoques, articulación interinstitucional, interlocución con la sociedad civil, entre otros, pueden servir de referencia al mecanismo que se está diseñando en Colombia.

En relación a la institucionalidad de género en Colombia, se parte de la estructura existente, sus recursos financieros y humanos y su ubicación actual dentro de la Vicepresidencia. Después se abordan los retos, donde se señalan las funciones que en la práctica tiene, relacionadas con las tareas derivadas de las políticas públicas existentes y de la normatividad vigente y creciente que le exigen cada vez mayor coordinación y articulación como entidad líder de la política de equidad de las mujeres. En relación con esto último, se reseñan algunos de los principales espacios de coordinación en los que participa.

Adicionalmente se reseñan los mecanismos de género sectoriales existentes, que, si bien son subsidiarios, requieren muchas veces de asistencia técnica en términos de enfoque de género. Así mismo, se realizan dos mapas sobre la institucionalidad de género existente tanto a nivel departamental como de ciudades capitales y se hace un análisis de las políticas públicas departamentales.

Esto último también se suma a los retos del mecanismo, puesto que lo territorial requiere también coordinación y asistencia técnica. Por último, se hacen algunas recomendaciones. Como se puede observar, la tarea es inmensa y solicita con urgencia este rediseño institucional. Esperamos que sea de utilidad para la toma de decisiones[1].

[1] Los contenidos y puntos de vista de este documento no reflejan necesariamente las opiniones de ONU MUJERES.

CAPÍTULO 1

COMPROMISOS INTERNACIONALES CON LA **IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS DE ADELANTO** PARA LAS MUJERES

Colombia ha suscrito diferentes conferencias y convenciones internacionales para el reconocimiento y garantía de los derechos humanos de las mujeres en virtud del artículo 93[2] de la Constitución Política de 1991 (CPC), las cuales hacen parte del Bloque de Constitucionalidad.

Con diferentes énfasis, los mecanismos para la igualdad de las mujeres han sido recomendados desde estas instancias internacionales[3] para posicionar y mover la agenda de los derechos de las mujeres en los diferentes países. Con el paso de los años se ha reclamado la disposición de mayores recursos presupuestales, humanos y técnicos y con capacidades de incidencia para la transversalidad de género. Lo anterior supone que los mecanismos para la igualdad de las mujeres se ubiquen en los rangos más altos de la administración pública, es decir, los ministerios.

Si bien en diferentes partes del mundo se establecieron mecanismos de adelanto para la mujer, en la práctica se evidenció que estos mecanismos, al carecer de suficientes recursos (técnicos, humanos y financieros) y estar ubicados en niveles administrativos medios o bajos, carecieron de autonomía administrativa y financiera para implementar directamente las políticas de igualdad y se establecieron en bajos niveles jerárquicos, lo que dificultó las tareas de transversalización en los diferentes sectores públicos. Esto tuvo como consecuencia avances lentos y en ocasiones nulos en el logro de la igualdad real de género.

La necesidad de contar con mecanismos para la igualdad de las mujeres se ha identificado desde hace más de tres décadas (CEDAW, 1988) y ha sido reiterado desde entonces en las diferentes conferencias internacionales de la mujer, en particular desde la plataforma establecida en Beijing en 1995 y su posterior seguimiento en Beijing+5, Beijing+10+, Beijing+15, Beijing+20 y la última Beijing+25.
A continuación, se señalan las recomendaciones generales realizadas por el Comité de Seguimiento de la CEDAW y las observaciones que reiteradamente le ha señalado al país en relación con el mecanismo para la igualdad de las mujeres.

Recomendaciones generales de la CEDAW[4]

El Comité de la CEDAW tiene como función monitorear el cumplimiento de las obligaciones de los Estados en relación a la promoción de la igualdad de las mujeres y la eliminación de la discriminación. Este comité, desde su creación, ha realizado 38 recomendaciones generales que constituyen un marco de referencia importante para el avance de la igualdad de las mujeres y una guía para la actuación estatal.

[2] "ARTÍCULO 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno". CPC.

[3] En el Anexo 4 se pueden observar recomendaciones realizadas por la Comisión Interamericana de la Mujer de la OEA sobre un decálogo en clave de derechos humanos y feminista, que puede servir de insumo para las reflexiones del mecanismo.

[4] La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) fue adoptada por Colombia a través de Ley 051 de 1981. Esta Ley obliga al Estado Colombiano a tomar medidas concretas para enfrentar la discriminación, expresada en leyes y políticas públicas, que permitan no solo la garantía de los derechos sino también su ejercicio real.

RECUADRO 1. **Recomendaciones generales del Comité de la CEDAW**

RECOMENDACIÓNES GENERALES

1	(Quinto período de sesiones, 1986): presentación de informes por los Estados Parte.
2	(Sexto período de sesiones, 1987): directrices para la presentación de informes.
3	(Sexta sesión, 1987): programas de educación e información pública.
4	(Sexto período de sesiones, 1987): reservas.
5	(Séptimo período de sesiones, 1988): medidas especiales de carácter temporal.
6	(Séptima sesión, 1988): maquinaria nacional eficaz y publicidad.
7	(Séptima sesión, 1988): recursos.
8	(Séptimo período de sesiones, 1988): aplicación del artículo 8 de la Convención.
9	(Octava reunión, 1989): datos estadísticos.
10	(Octava sesión, 1989): décimo aniversario de la adopción de la CEDAW.
11	(Octava sesión, 1989): servicios de asesoramiento técnico para las obligaciones de presentación de informes.
12	La violencia contra la mujer.
13	(Octava sesión, 1989): igual remuneración por trabajo de igual valor.
14	(Novena sesión, 1990): circuncisión femenina.
15	Evitar la discriminación contra la mujer en las estrategias nacionales de prevención y control del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) (Capítulo I).
16	(Décima sesión, 1991): mujeres trabajadoras no remuneradas en empresas familiares rurales y urbanas.
17	(Décima sesión, 1991): medición y cuantificación de las actividades domésticas no remuneradas de las mujeres y su reconocimiento en el producto nacional bruto.
18	(Décima sesión, 1991): mujeres discapacitadas.
19	(11° período de sesiones, 1992): violencia contra la mujer.
20	Reservas a la Convención
21	Igualdad en el matrimonio y las relaciones familiares (Capítulo I, A).
22	Modificación del artículo 20 de la Convención (Capítulo I, A).
23	(16° período de sesiones, 1997): artículo 7, vida política y pública (segunda parte, cap. I, secc. A).
24	Mujer y salud (Capítulo I).
25	Sobre el artículo 4, párrafo 1, de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, sobre medidas especiales de carácter temporal.
26	Sobre las trabajadoras migratorias.
27	Cuadragésimo séptimo período de sesiones, 2010, Las mujeres mayores y la protección de sus derechos humanos.
28	de 2010: sobre las obligaciones básicas de los Estados parte en virtud del artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

RECOMENDACIONES GENERALES	
29	(54° período de sesiones, 2013): artículo 16, consecuencias económicas del matrimonio, las relaciones familiares y su disolución.
30	Sobre las mujeres en la prevención de conflictos, situaciones de conflicto y posteriores a los conflictos.
31	Recomendación general conjunta/Observación general No. 31: CEDAW y No. 18 del Comité de los Derechos del Niño sobre prácticas nocivas.
32	Sobre las dimensiones de género del estatuto de refugiado, asilo, nacionalidad y apatridia de las mujeres.
33	Acceso de las mujeres a la justicia.
34	Sobre los derechos de la mujer rural.
35	Sobre violencia de género contra la mujer, que actualiza la recomendación general No. 19.
36	(2017): sobre el derecho de las niñas y mujeres a la educación.
37	Sobre dimensiones relacionadas con el género de la reducción del riesgo de desastres en el contexto del cambio climático.
38	(2020): sobre la trata de mujeres y niñas en el contexto de la migración mundial.
	Recomendación general sobre el artículo 16 de la CEDAW: consecuencias económicas del matrimonio, las relaciones familiares y su disolución.

Fuente: Oficina del Alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw/general-recommendations

La primera recomendación general del Comité de la CEDAW, que hace alusión a los mecanismos de adelanto de las mujeres es la No. 6 de 1988: "Recomendaciones generales adoptadas por el comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer".

Recomienda a los Estados Parte:

> 1. *Que establezcan o refuercen mecanismos*, instituciones o procedimientos nacionales efectivos, a un nivel gubernamental elevado y con recursos, compromisos y autoridad suficientes para: a) asesorar acerca de las repercusiones que tendrán sobre la mujer todas las políticas gubernamentales; b) supervisar la situación general de la mujer; c) ayudar a formular nuevas políticas y aplicar eficazmente estrategias y medidas encaminadas a eliminar la discriminación.

Posteriormente en la recomendación general No. 28 de 2010: "Sobre las obligaciones básicas de los Estados parte en virtud del artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", en el ítem 28, con respecto a los mecanismos de adelanto de las mujeres señala como obligaciones generales las siguientes:

...Se deberá asegurar la existencia de órganos fuertes y especializados (un mecanismo nacional para la mujer) en el poder ejecutivo del Estado que tomen iniciativas, coordinen y supervisen la preparación y aplicación de las leyes, las políticas y los programas necesarios para cumplir las obligaciones del Estado parte en virtud de la Convención. Estas instituciones deberían tener competencia para brindar asesoramiento y presentar análisis directamente a los niveles más altos del Gobierno. La política también debería asegurar que se establezcan instituciones de seguimiento independientes, por ejemplo, institutos nacionales de derechos humanos o comisiones independientes para la mujer, o que los institutos nacionales existentes reciban el mandato de promover y proteger los derechos garantizados en la Convención.

En el ítem 29 de la misma recomendación, se señala:

La expresión "sin dilaciones" deja en claro que la obligación de los Estados parte de seguir sus políticas, por todos los medios adecuados, tiene carácter inmediato. Esta expresión es incondicional y no admite ninguna demora ni un enfoque gradual voluntario en el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los Estados al ratificar la Convención o adherirse a ella. De esto se desprende que las demoras no se pueden justificar por ningún motivo, ya sea político, social, cultural, religioso, económico o de recursos ni por otras consideraciones o carencias de un Estado. Cuando un Estado parte carezca de los recursos o necesite conocimientos técnicos o de otro tipo para facilitar el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de la Convención, podrá solicitar la cooperación internacional para superar esas dificultades.

Observaciones del Comité de la CEDAW a Colombia

El Comité de la CEDAW recibe informes de los Estados parte y de organizaciones de la sociedad civil. A partir de ellos, expresa sus preocupaciones y realiza recomendaciones y les hace seguimiento. Los Estados que hacen parte de la Convención están obligados a:

1. Eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en todos los ámbitos de la vida.
2. Garantizar el pleno desarrollo y avance de las mujeres para que puedan ejercer y disfrutar de sus derechos humanos y libertades fundamentales de la misma manera que los hombres.
3. Permitir que el Comité del CEDAW examine sus esfuerzos para aplicar el tratado informando al organismo a intervalos regulares.

Desde 1994, el Comité de la CEDAW ha insistido en la necesidad de fortalecer el mecanismo de adelanto de las mujeres, así como en la necesidad de elevar su rango a un organismo autónomo. En 1999 solicitó elevar el rango de la Dirección de Equidad a un organismo autónomo. En 2007 pidió fortalecer la capacidad de la consejería para la coordinación interinstitucional y señaló la importancia de

que desde allí coordinara políticas territoriales de igualdad de género. En las recomendaciones de 2013 y 2019, el Comité ha sugerido que se eleve a rango ministerial el mecanismo de género bajo el entendido de que se fortalecerá su capacidad de acción intersectorial y se acelerará la igualdad de género.

Estas recomendaciones han estado acompañadas de preocupaciones relacionadas con la falta de garantías para el ejercicio de los derechos de las mujeres, agravados con el conflicto armado acrecentado en la década del año 2000. Ver Tabla 1.

TABLA 1. . ***Informes presentados por Colombia ante el Comité de seguimiento de la CEDAW. Observaciones relativas a los mecanismos de adelanto para las mujeres.***

Informe	Año	Observaciones relacionadas con MAM
I	1987	Se hacen recomendaciones en relación a mujer rural y a diferentes aspectos relacionados a la igualdad de las mujeres.
II y III	1994	Se reconoce la existencia del Consejo Colombiano para la Integración de la mujer en 1980 y el establecimiento de la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia. Se recomienda fortalecer la Consejería Presidencial y esperan que la institución se mantenga con los cambios de gobierno.
IV	1999	En el informe, se elogia al Gobierno por la constitución de la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer. Sin embargo, expresa su preocupación por el nivel de autoridad y jerarquía del mecanismo nacional asesor del Gobierno, que limita sus funciones a propuestas de políticas y programas. Recomienda que el Gobierno valore la posibilidad de reforzar el papel de la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer, mediante una ley nacional que eleve su rango al de organismo autónomo con todas las prerrogativas y los recursos requeridos, para que pueda ejercer una influencia más efectiva en la sociedad colombiana.
V y VI	2007	En este informe el Comité expresa su preocupación de que "la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer no tenga capacidad y recursos suficientes para coordinar efectivamente la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en todos los sectores del Gobierno y, en particular, para coordinar efectivamente la aplicación de las políticas y los programas nacionales en los departamentos y los municipios desde una perspectiva de género". Por lo anterior exhorta al Estado Parte a que "supervise atentamente la capacidad de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer a fin de cumplir plenamente su responsabilidad de promover la igualdad entre los géneros y el disfrute por la mujer de sus derechos humanos. Alienta al Estado Parte a que fortalezca el papel de la Consejería en lo que respecta para coordinar la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en todos los sectores y niveles del Gobierno. El Comité recomienda en particular que el Estado Parte fortalezca la capacidad de los mecanismos nacionales para coordinar la aplicación en los departamentos y los municipios de una serie de políticas, programas y planes sectoriales dirigidos específicamente a promover la igualdad entre los géneros".

Informe	Año	Observaciones relacionadas con MAM
VII y VIII	2013	En el informe 2013, el Comité señala que "si bien los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer se han fortalecido mediante el establecimiento de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y mediante aumentos en la dotación de personal, al Comité le preocupa que la capacidad y los recursos de la Alta Consejería Presidencial no se hayan reforzado lo suficiente para asegurar una coordinación eficaz entre las diferentes instituciones de los diversos niveles y promover, vigilar y evaluar eficientemente la aplicación de la legislación y las políticas nacionales sobre la igualdad de género, en particular la Política Pública de Equidad de Género". Por lo anterior, "El Comité recomienda al Estado parte que: a) estudie la posibilidad de otorgar rango ministerial a la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con vistas a aumentar su visibilidad y eficacia, mejorar su capacidad de influir en la formulación, el diseño y la aplicación de las políticas de igualdad de género y fortalecer su papel de coordinación en todos los niveles de Gobierno, en particular en el nivel ministerial; y b) dote a la Comisión Intersectorial, que está encabezada por la Alta Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer, de los medios adecuados para asegurar la aplicación efectiva de la Política Pública de Equidad de Género".
IX	2019	En el informe de 2019 el Comité reconoce el aumento de la asignación presupuestaria de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. "Sin embargo, preocupa al Comité que no sea suficiente para que esa entidad ejecute de manera eficiente todas las actividades que le han sido asignadas en el plan nacional de desarrollo. Preocupa también al Comité que, a pesar de su recomendación anterior, el Estado parte no haya elevado la categoría de la Consejería otorgándole rango ministerial". El comité también expresa preocupación el que no se haya fortalecido el Comité Intersectorial ni el Observatorio de Asuntos de Género. "El Comité observa también con preocupación que las mujeres indígenas, afrocolombianas, lesbianas, bisexuales y transgénero y las mujeres con discapacidad no están representadas en la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer". A partir de lo anterior "El Comité recomienda al Estado parte que: a) otorgue rango ministerial a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, de manera que se aumente su capacidad para influir en la formulación, el diseño, la aplicación y el seguimiento de las políticas relativas a la igualdad de género y al adelanto de la mujer, y se fortalezca su función de coordinación en todos los niveles del Gobierno, en particular el ministerial; b) refuerce el papel de coordinación de la implementación de la política pública de equidad de género que desempeña la Comisión Intersectorial, tanto a nivel regional como local; CEDAW/C/COL/CO/9 19-04279 7/17; c) refuerce la capacidad del observatorio de asuntos de género para coordinarse con las instituciones académicas e influir en las políticas públicas sobre las cuestiones de género; d) vele por que las mujeres indígenas, afrocolombianas, lesbianas, bisexuales y transgénero y las mujeres con discapacidad estén representadas en la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer".
Seguimiento a algunos aspectos del informe IX relacionados con la implementación del acuerdo de paz	2021	Las recomendaciones en este año se relacionan con 1) asegurar la asignación suficiente de recursos humanos y financieros para acelerar la implementación de las disposiciones relacionadas con el género del Acuerdo de Paz, incluyendo las relacionadas con garantías de seguridad para lideresas y defensores de derechos humanos y la reinserción de mujeres excombatientes de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia – Ejército del Pueblo; 2) incrementar la presencia de las instituciones del Estado y el acceso a los servicios básicos en zonas de conflicto anteriores, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las mujeres afrocolombianas, las mujeres indígenas y las mujeres con discapacidad, y garantizar la protección de la población afectada en antiguas zonas de conflicto y la prevención del reclutamiento de niños por grupos armados.

Fuente: Elaboración propia con base en información de la Oficina del Alto comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos.

Nota: es importante resaltar que las otras recomendaciones en el informe 2019 se relacionan directamente con los lineamientos, coordinación y quehacer de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM), que son:

1. La implementación de las medidas de género del Acuerdo de Paz.
2. Las mujeres y la paz y la seguridad.
3. Defensoras de los derechos humanos.
4. Estereotipos de género discriminatorios y prácticas nocivas.
5. Prevención y atención a las violencias contra las mujeres.
6. Trata y explotación sexual.
7. Participación en la vida política y social.
8. Mujeres rurales, indígenas y afrocolombianas.
9. Educación.
10. Empleo.
11. Salud.
12. Prestaciones económicas y sociales y empoderamiento económico de las mujeres.
13. Mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero.
14. Mujeres migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.
15. Matrimonio y relaciones familiares.
16. Igualdad ante la ley, en especial atención a las mujeres con discapacidad.
17. Recopilación y análisis de los datos.

El Gobierno Colombiano debe entregar al comité de la CEDAW el décimo informe periódico en marzo de 2023

Plataforma de Acción de Beijing[5]

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 tuvo como consenso diversos compromisos en 12 esferas de especial preocupación. Su seguimiento está incorporado en el seguimiento realizado por la Comité de la CEDAW. Estas esferas son:

La mujer y el medio ambiente.	La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones.
La niña.	La mujer y la economía.
La mujer y la pobreza.	La violencia contra la mujer.
Los derechos humanos de la mujer.	Educación y capacitación de la mujer.
Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer.	La mujer y la salud.
La mujer y los medios de difusión.	La mujer y los conflictos armados.

[5] En el documento de la Universidad Externado 2015 se encuentra la reseña de las revisiones realizadas a la plataforma cada quinquenio.

Desde entonces, en Beijing+5, Beijing+10, Beijing+15, Beijing+20 y Beijing+25 se ha insistido en la necesidad de la creación y el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer. La plataforma en cada uno de los diferentes aspectos constituye una hoja de ruta para los diferentes países.

Las propuestas de esta plataforma hacen parte integral del seguimiento que realiza el Comité de seguimiento de la CEDAW, es así como la recomendación general No. 28 señala:

> *Ítem 38. Los Estados parte también deberían adoptar otras medidas apropiadas de aplicación, a saber: a) promover la igualdad de la mujer mediante la formulación y ejecución de planes de acción nacionales y otros programas y políticas pertinentes en consonancia con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y asignar recursos humanos y financieros adecuados.*

Beijing+25

Dada la situación generada por el COVID -19, los Estados miembros celebraron un período de sesiones reducido. La comisión celebró una reunión el 9 de marzo de 2020 y adoptó una declaración política con ocasión del 25 aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
En dicha Declaración se reconoce el surgimiento de nuevos desafíos que se suman a los ya existentes en las doce esferas de preocupación.

A partir de dicho reconocimiento se compromete entre otras cosas a:

- Fortalecer la rendición de cuentas de las instituciones a todos los niveles para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.
- Incorporación de la perspectiva de género en las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible.
- Financiación adecuada a los compromisos en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres y las niñas mediante la movilización de recursos financieros de todas las fuentes.
- Mejoramiento de la recopilación, el análisis y la utilización regulares de estadísticas de género, incluso mediante el fortalecimiento de las capacidades estadísticas nacionales, para reforzar la aplicación y la evaluación de las políticas y programas (E/CN.6/2020/L.1).

OTROS COMPROMISOS INTERNACIONALES ASUMIDOS POR COLOMBIA EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE LAS MUJERES

Además de los dos instrumentos internacionales citados, hay compromisos adicionales que el país ha adquirido para el logro de la igualdad de las mujeres, son ellos los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los asociados con la entrada del país a la OCDE.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Hacen referencia a 17 objetivos para lograr en 2030, una agenda para el desarrollo sostenible, la cual contiene un plan de acción mundial:

Estos 17 objetivos son:

Compromisos de país con el ODS 5: lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Colombia ratificó sus compromisos con los ODS a través de la expedición del CONPES 3918 de 2018. Indicador nacional (CONPES 3918): porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano (%) indicador No. 5.5.

Meta asociada a la movilización nacional de recursos (CONPES 3918): aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles. Indicador 5c.

TABLA 2. ***Objetivos e indicadores globales del compromiso "lograr la igualdad de género" e indicadores país.***

Objetivos de los ODS	Indicadores globales	Indicadores país CONPES 3918
5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.	**5.1.1** Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.	**5.1** Porcentaje de municipios que cuentan con mecanismo intersectorial para el abordaje de las violencias de género.
5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.	**5.2.1** Proporción de mujeres y niñas a partir de 15 años de edad que han sufrido violencia física, sexual o psicológica a manos de su actual o anterior pareja en los últimos 12 meses, desglosada por forma de violencia y edad.	**5.2** Porcentaje de mujeres que han sido forzadas físicamente por el esposo o compañero a tener relaciones o actos sexuales. **5.2** Porcentaje de mujeres que han sido forzadas físicamente por otra persona diferente a su esposo o compañero a tener relaciones o actos sexuales. **5.2** Porcentaje de mujeres, alguna vez unidas, que han experimentado alguna violencia física por parte del esposo o compañero. **5.2** Porcentaje de mujeres que han experimentado alguna violencia física por una persona diferente al esposo o compañero. **5.2** Tasa de homicidio de mujeres. **5.2** Porcentaje de mujeres, alguna vez unidas, que reportaron violencia psicológica por parte de su pareja.
	5.2.2 Proporción de mujeres y niñas a partir de 15 años de edad que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses, desglosada por edad y lugar del hecho.	
5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.	**5.3.1** Proporción de mujeres de entre 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años y antes de cumplir los 18 años.	**5.3** Porcentaje de mujeres entre 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años. **5.3** Porcentaje de mujeres entre 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 18 años.
	5.3.2 Proporción de niñas y mujeres de entre 15 y 49 años que han sufrido mutilación o ablación genital femenina, desglosada por edad.	
5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.	**5.4.1** Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado, desglosada por sexo, edad y ubicación.	**5.4** Brecha del tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados por hombres y mujeres. 5.4 Brecha de la valoración económica del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB).

Objetivos de los ODS	Indicadores globales	Indicadores país CONPES 3918
5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.	**5.5.1** Proporción de escaños ocupados por mujeres en a) los parlamentos nacionales y b) los gobiernos locales.	**5.5** Porcentaje de mujeres candidatas del total de personas candidatizadas.
	5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos.	**5.5** Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano.
5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.	**5.6.1** Proporción de mujeres de entre 15 y 49 años que toman sus propias decisiones informadas sobre las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos y la atención de la salud reproductiva.	**5.6** Tasa de fecundidad específica en mujeres adolescentes de 15 a 19 años. **5.6** Porcentaje de mujeres de 15 a 19 años que son madres o están embarazadas de su primer hijo. **5.6** Porcentaje de mujeres de 15 a 19 años con embarazo subsiguiente. **5.6** Porcentaje de mujeres de 15 a 19 años (unidas y no unidas) con actividad sexual reciente que usan métodos anticonceptivos modernos. **5.6** Porcentaje de mujeres de 15 a 49 años (unidas y no unidas) con actividad sexual reciente que usan métodos anticonceptivos modernos.
	5.6.2 Número de países con leyes y reglamentos que garantizan a los hombres y las mujeres a partir de los 15 años de edad un acceso pleno e igualitario a los servicios de salud sexual y reproductiva y a la información y educación al respecto.anticonceptivos y la atención de la salud reproductiva.	
5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.	**5.a.1 a)** Proporción del total de la población agrícola con derechos de propiedad o derechos seguros sobre tierras agrícolas, desglosada por sexo, y b) proporción de mujeres entre los propietarios o los titulares de derechos sobre tierras agrícolas, desglosada por tipo de tenencia.	**5.a** Porcentaje de mujeres de 15 a 49 años (unidas y no unidas) con actividad sexual reciente que usan métodos anticonceptivos modernos.
	5.a.2 Proporción de países cuyo ordenamiento jurídico (incluido el derecho consuetudinario) garantiza la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad o el control de las tierras.	
5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.	**5.b.1** Proporción de personas que poseen un teléfono móvil, desglosada por sexo.	**5.b.** Porcentaje de mujeres que usan teléfono celular. **5.b.** Porcentaje de mujeres que usan terminales. **5.b.** Porcentaje de mujeres que usan internet.

Objetivos de los ODS	Indicadores globales	Indicadores país CONPES 3918
5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.	**5.c.1** Proporción de países con sistemas para el seguimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la asignación de fondos públicos para ese fin.	**5.c** Meta asociada a la apropiación de recursos.

Fuente: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3918_anexos.pdf y https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf

Si bien no existe un compromiso específico con el fortalecimiento de mecanismos para la igualdad, se ha evidenciado que los ODS tuvieron un impacto directo en la formulación de políticas públicas para la equidad de género territoriales[6]. Así mismo, en los diferentes planes de desarrollo nacional y territorial se hace alusión directa a estos y, actualmente, sin duda el compromiso 5c ha movilizado la apropiación de recursos a nivel nacional y territorial a través del trazador presupuestal para la equidad de las mujeres.

COMPROMISOS DE GÉNERO ADQUIRIDOS CON LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE)

Colombia hace parte oficialmente de la OCDE desde el 28 de abril de 2020, después de un largo proceso de adhesión que comenzó en 2013. En 2018 el país fue formalmente invitado por los países miembros tras cinco años en los que fue revisado por parte de 25 comités y de implementar reformas para ajustar su legislación, políticas y prácticas a los estándares de esta organización.

Uno de estos comités es el denominado Comité de Gobernanza Pública, a través del cual se identificaron unas áreas en las que el país debía seguir avanzando después de la adhesión para acercarse a los estándares de la OCDE. Los temas identificados fueron i) fortalecimiento de la gobernanza pública a nivel nacional y regional: coordinación, planificación y medición de resultados; ii) la lucha contra la corrupción: transparencia e integridad pública a nivel subnacional, y iii) una gobernanza más reactiva a nivel subnacional: participación de las partes interesadas y comunicación.

Dentro de este último tema (una gobernanza más reactiva a nivel subnacional), la OCDE desarrolló varias acciones para mejorar la capacidad de respuesta del Gobierno a nivel nacional y subnacional a través de actividades cuyo objetivo era fortalecer la responsabilidad del sector público. Entre ellas se encuentra la siguiente:

[6] OXFAM, 2020. Las voces de las mujeres populares en el seguimiento a las políticas públicas de mujer y equidad de género, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 y el enfoque de género en el Acuerdo de Paz. Experiencias de Bogotá, Buenaventura y Cartagena.

Fomentar la igualdad de acceso a la justicia para todas las mujeres, especialmente en las zonas rurales afectadas por el conflicto y generar un consenso entre todas las partes interesadas sobre los objetivos a medio y largo plazo para promover el acceso de las mujeres a la justicia y eliminar las barreras existentes para el acceso a nivel local.

Con base en esta experiencia, la OCDE realizó el informe Gender Equality In Colombia 2020. Equidad de género en Colombia, balance y recomendaciones. Acceso a la justicia y la política a nivel local[7]. En este documento, la OCDE identificó como un desafío de la CPEM la coordinación con las entidades territoriales, donde señaló que es necesario que cuente con su propio presupuesto y "un refuerzo en recursos humanos, para aumentar su impacto a nivel local".

Así mismo, recomendó al Gobierno nacional entre otras las siguientes acciones:

- Reforzar la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer con mayor autonomía institucional y capacidad para aumentar el impacto de las políticas de equidad de género, y ofrecer asistencia técnica constante a lo largo del país.
- Considerar el desarrollo de métodos más activos para cofinanciar políticas regionales en equidad de género.
- Mejorar la coordinación de objetivos de desarrollo nacionales y subnacionales, al aumentar el presupuesto en la construcción de capacidades a nivel subnacional, con el objetivo de fortalecer la sostenibilidad y efectividad a largo plazo de los esfuerzos de desarrollo regionales.
- Reforzar oportunidades para el diálogo entre los líderes de comunidad y Gobierno, y establecer garantías adicionales para proteger a mujeres líderes y candidatas de actos de violencia y discriminación.

A los gobiernos territoriales recomienda:

- Abordar las necesidades de mujeres indígenas y afrocolombianas al desarrollar marcos legales y políticos específicos que también afronten las barreras que obstaculizan el ejercicio de estas mujeres de sus derechos políticos.
- Integrar la elaboración e implementación de políticas de género en planes de desarrollo local.
- Integración de suficiente presupuesto para la creación de secretarías departamentales y municipales para los problemas de las mujeres, para mejorar y aumentar el número de comisarías de familia y para crear refugios públicos para mujeres víctimas de violencia.

[7] https://www.oecd.org/gov/trad-ocde-200711-master-equidad-genero-colombia-esp.pdf

- Promover la creación de redes interterritoriales a nivel departamental para fomentar la colaboración valiosa con la sociedad civil a través de representantes de asociaciones de mujeres con mayor presencia en los territorios.
- Trabajar en conjunto para integrar la equidad de género a través de los sistemas y procesos del Gobierno nacional y los gobiernos locales, a través de la incorporación de perspectiva de género, presupuesto para género y mayor coordinación de recursos.
- Aumentar el número de instituciones nacionales con una plantilla capacitada apropiadamente. Más integrantes de plantilla a cargo de asuntos relacionados al género a nivel subnacional podría ayudar también a alcanzar resultados en equidad de género.
- Fomentar la creación de consejos consultivos en equidad de género y empoderamiento de las mujeres en municipios. Esto podría ayudar a asegurar la implementación de políticas de género, en las que se establezca un enfoque de gobierno en todos los municipios y que asegure que la implementación alcance el nivel de base.

Adicional a lo anterior es importante señalar que Colombia se adhirió a la Recomendación de la OCDE 2015 sobre la igualdad de género en la vida pública[8]. Esta fue elaborada por el Comité de Gobernanza Pública de la OCDE, en cooperación con el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales. Esta recomendación impulsa el desarrollo de una estrategia interministerial, que a través del fortalecimiento de los mecanismos de género, la rendición de cuentas, el desarrollo de herramientas e indicadores, favorezca la igualdad de género.

A continuación, se señalan las recomendaciones, profundizando en aquellas relacionadas directamente con el fortalecimiento de los mecanismos de género:

-

TABLA 3. ***Recomendaciones de la OCDE sobre la igualdad de género en la vida pública 2015.***

Recomendación	Compromisos de países adherentes a la OCDE
R1. RECOMIENDA que tanto los miembros como los no miembros que hayan ratificado las disposiciones de la Recomendación (en adelante, los «Adherentes») tengan en cuenta e integren la perspectiva de igualdad de género en la formulación, desarrollo, implementación y evaluación de las políticas públicas y los presupuestos pertinentes. A tal fin, los Adherentes deberán:	Ejercer su autoridad y comprometerse, al más alto nivel político y en el escalafón administrativo competente, a desarrollar e implementar una estrategia interministerial coordinada que favorezca una auténtica igualdad entre sexos y la efectiva integración de la perspectiva de género.
	Diseñar un marco institucional que garantice la aplicación efectiva, coordinación eficaz y sostenibilidad de la igualdad entre sexos y de la transversalidad de la perspectiva de género, a cuyo fin será necesario: **I)** Delimitar funciones bien definidas, asignar responsabilidades, conferir mandatos y establecer líneas jerárquicas de rendición de cuentas de los principales entes gubernamentales y órganos de supervisión encargados de la implementación de las iniciativas en favor de la igualdad entre sexos y de la transversalidad de la perspectiva de género.

[8] https://www.oecd.org/governance/gender-mainstreaming/Gender_recommendation_2015_Spanish.pdf

	II) Reforzar las capacidades y recursos de las instituciones encargadas de cuestiones relativas a la igualdad de género para favorecer una respuesta coherente por parte de los niveles de la administración afectados y garantizar el desarrollo, la aplicación y el seguimiento de políticas y programas gubernamentales con una perspectiva de género, partiendo de estadísticas e indicadores desglosados por sexo. Asimismo, se puede reforzar la eficacia de las instituciones encargadas en cuestiones de igualdad de género **situándolas en el máximo nivel administrativo posible.** **III)** Consolidar las capacidades y recursos de los que disponen las instituciones públicas a fin de permitirles integrar la óptica de la igualdad de género en sus actividades mediante la designación, por ejemplo, de coordinadores en materia de igualdad de género en todos los organismos gubernamentales. **IV)** Fortalecer los mecanismos de coordinación vertical y horizontal a fin de asegurar la coherencia política en los distintos órganos gubernamentales y niveles de la administración que impliquen a los actores no gubernamentales pertinentes para garantizar la sinergia y aplicación eficaz de las iniciativas conexas a la igualdad de género.
R2. RECOMIENDA que los Adherentes refuercen los mecanismos de rendición de cuentas y de supervisión inherentes a las iniciativas en favor de la igualdad entre sexos y la transversalidad de la perspectiva de género en el seno de todos los órganos de la administración y entre ellos. A tal fin, los signatarios deberán:	
R3. RECOMIENDA que los Adherentes estudien la adopción de medidas idóneas para garantizar una representación equitativa de hombres y mujeres en cargos decisorios y otros puestos de responsabilidad en la vida pública, alentando a una mayor participación femenina en todos los niveles de la administración, así como en los distintos parlamentos nacionales, en la judicatura y otras instituciones públicas.	
R4. RECOMIENDA que los Adherentes adopten las medidas necesarias para consolidar la igualdad de género en la función pública.	

Fuente: elaboración propia con base en las Recomendaciones de la OCDE sobre la igualdad de género en la vida pública 2015.

Nota: como parte de sus compromisos posteriores a su adhesión, Colombia se ha comprometido a informar anualmente durante los cinco años siguientes sobre los progresos realizados en cada una de las áreas prioritarias del PGC. Es decir que los informes se deben realizar hasta 2023.

EXPERIENCIAS INTERNACIONALES DE MECANISMOS PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES

En este apartado, se plantea una revisión de algunas experiencias de casos internacionales de Mecanismos de Adelanto de la Mujer, que pueden ser de interés para el proceso que se desarrolla en el país, las cuales son:

- Brasil: Ministerio de la Mujer, la Familia y los Derechos Humanos
- Argentina: Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
- Chile: Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
- México: Instituto Nacional para las Mujeres (INMUJERES)
- Ecuador: Consejo Nacional para la Igualdad de Género
- Perú: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)
- España: Ministerio de la Igualdad
- Canadá: Ministerio de la igualdad de Género y la Juventud

En cada una de las experiencias de los Mecanismos de Adelanto de la Mujer se presenta una pequeña reseña que permite aproximarse al contexto particular de cada país. Posteriormente, se presenta la descripción de su estructura actual y de sus funciones, buscando en todos los casos reseñar los mecanismos de interlocución con la sociedad civil. Las fuentes utilizadas son las páginas web de los mecanismos, de modo que la cantidad y la calidad de la información varían según el país.

BRASIL

Nombre del mecanismo: Ministerio de la Mujer, la Familia y los Derechos Humanos (Ministerio da Mulher, da Familia e dos Direitos Humanos)

Breve reseña: el antecedente más antiguo del Ministerio fue la Secretaría de Derechos Humanos de la Presidencia de la República, creada en 1997, y tenía el estatus de ministerio. En 2015, durante la presidencia de Dilsa Rousseff, se realizó una reforma administrativa y se creó el Ministerio de las Mujeres, la Igualdad Racial y los Derechos Humanos, en el que unieron la Secretaría para la Promoción

de la Igualdad Racial (2003), con la Secretaría de Políticas para las Mujeres (2003) y la Secretaría de Derechos Humanos de la Presidencia de la República (1997). Este Ministerio fue terminado en 2016, tras la toma de posesión de Michel Temer como presidente interino y recreado como ministerio en 2017, esta vez bajo el nombre de Ministerio de Derechos Humanos.
En el Gobierno de Jair Bolsonaro, la cartera se transformó en el Ministerio de la Mujer, la Familia y los Derechos Humanos, abarcando también las políticas indígenas, a través de la FUNAI, antes vinculada al Ministerio de Justicia. En diciembre de 2021, bajo el Decreto N° 10.883 del 6 de diciembre de 2021, se aprobó la Estructura Regimental y el Marco Demostrativo de Cargos Comisionados y Funciones de Confianza del Ministerio de la Mujer, Familia y Derechos Humanos, y se reubicaron y transformaron cargos en cargos comisionados y funciones de confianza.

Estructura actual y funciones: tiene órganos de asistencia directa e inmediata, órganos específicos y órganos colegiados.

Órganos de asistencia directa e inmediata

- Un gabinete
- Asesoría Especial para Asuntos Internacionales
- Asesoría Especial de Control Interno
- Procuraduría Nacional de los Derechos Humanos
- Asesoría Jurídica
- Secretaría Ejecutiva: Subsecretaría de Planificación, Presupuesto y Administración
- Comisión de Amnistía

ÓRGANOS ESPECÍFICOS

Secretaría Nacional de Políticas para la Mujer: su principal objetivo es promover y defender los derechos de las mujeres y coordinar las políticas públicas para combatir todas las formas de violencia contra las mujeres y brindar atención integral a su dignidad, formular e implementar políticas públicas para promoción de derechos de las mujeres, interactuar con movimientos de mujeres, fortalecer las políticas de mujer en los niveles federal, estatal, distrital y municipal.

Departamento de Políticas de la Mujer y Relaciones Sociales.
Departamento de Políticas para Combatir la Violencia contra la Mujer.
Departamento para la Promoción de la Dignidad de la Mujer.

Secretaría Nacional de la Familia:

1. Dirección de Formación, Desarrollo y Fortalecimiento de la Familia.

2. Junta de Equilibrio Trabajo-Familia
3. Dirección de Retos Sociales en el Área de Familia.

Secretaría Nacional de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia:

1. Dirección para la Promoción y Fortalecimiento de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia.
2. Dirección de Lucha contra las Violaciones a los Derechos de la Niñez y la Adolescencia.

Secretaría Nacional de la Juventud

Secretaría Nacional de Protección Global:

1. Dirección de Protección y Defensa de los Derechos Humanos.
2. Dirección de Promoción y Educación en Derechos Humanos.
3. Dirección de Promoción de los Derechos de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis y Transexuales.

Secretaría Nacional de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial: trabaja en la formulación, coordinación y articulación de políticas y lineamientos para la promoción de la igualdad racial y la protección de los derechos de las personas y grupos étnicos, con énfasis en la población negra, afectada por la discriminación racial y otras formas de intolerancia. La Secretaría también coordina la ejecución y evaluación del Programa Nacional de Acciones Afirmativas y supervisa la implementación de la legislación y las acciones destinadas al cumplimiento de los acuerdos y otros instrumentos suscritos por Brasil en materia de promoción de la igualdad y lucha contra la discriminación racial o étnica.

1. Departamento de Igualdad Racial y Étnica.
2. Departamento para la Promoción de la Igualdad Racial y Étnica de los Pueblos y Comunidades Tradicionales.

Secretaría Nacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad:

1. Departamento de Políticas Temáticas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
2. Departamento de Gestión y Relaciones Interinstitucionales.

Secretaría Nacional para la Promoción y Defensa de los Derechos de las Personas Mayores:

Departamento de Políticas Temáticas sobre los Derechos de las Personas Mayores.

ÓRGANOS COLEGIADOS

La función de estos órganos colegiados (relacionados con los diversos temas de actuación del Ministerio de la Mujer, la Familia y los Derechos Humanos, MMFDH) es mejorar, implementar y fortalecer los derechos humanos en Brasil, a través de la búsqueda permanente de acciones conjuntas entre el Estado y la sociedad civil.

Corresponde también a estos órganos colegiados promover el control social del Estado, a partir de fiscalizar las acciones que realiza el Gobierno en cuanto a la atención de los grupos más vulnerables, tales como niños y adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, personas en situación de calle y la población LGBT (Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales, entre otros).
También es atribución de estos órganos colegiados combatir la discriminación y los prejuicios basados en la orientación sexual, las creencias religiosas, la etnia, el sexo, la edad, el origen o la clase social. Con este fin, se desarrollan campañas y programas educativos para garantizar el pleno disfrute de la diversidad humana, tal como lo recomienda la Constitución Federal y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU).

Consejo Nacional para la Promoción de la Igualdad Racial:

- *El pleno se reúne bimestralmente en sesiones ordinarias convocadas por su presidente o en reuniones extraordinarias, para conocer asuntos, presentar propuestas de mociones, recomendaciones o resoluciones y proponer medidas relacionadas con los derechos de las personas y de los grupos étnico-raciales, entre otras competencias.*
- *Tiene como prerrogativa la creación de comités y grupos temáticos, de carácter técnico, para tratar temas específicos relacionados con la lucha contra el racismo y la erradicación de las desigualdades raciales.*

Consejo Nacional de Derechos Humanos

Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación

Consejo Nacional de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia

Consejo Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad

Consejo Nacional por los Derechos del Adulto Mayor

Comité Nacional para la Prevención y Combate a la Tortura

Mecanismo Nacional para la Prevención y Combate a la Tortura

Consejo Nacional de Pueblos y Comunidades Tradicionales:

El Consejo Nacional de Pueblos y Comunidades Tradicionales (CNPCT), órgano colegiado de carácter consultivo, parte de la estructura básica del Ministerio de la Mujer, la Familia y los Derechos Humanos, en el ámbito de la Secretaría Nacional de Políticas para la Promoción de la Igualdad Racial, creada por Decreto No. 8750, del 9 de mayo de 2016, y tiene como objetivo monitorear y mejorar las políticas públicas para los Pueblos y Comunidades Tradicionales que se identifiquen como grupos culturalmente diferenciados y que se reconozcan como tales, procurando que se preserven sus tradiciones culturales, religiosas, económicas y territoriales.

Consejo Nacional de Política Indígena:

El Consejo Nacional de Política Indigenista, creado en 2015 por el Decreto No. 8593, fue un órgano colegiado de carácter consultivo, que elaboraba propuestas políticas públicas destinadas a pueblos indígenas y acompañaba la implementación de las mismas. En el Consejo participaban 15 representantes del Poder Ejecutivo Federal, 28 representantes de pueblos y organizaciones indígenas, y dos representantes de entidades indigenistas. El Consejo fue convocado habitualmente en sus primeros meses de existencia, no obstante, la frecuencia de convocatoria a reuniones se redujo a partir de la presidencia de Temer.

Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer

- El Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer (CNDM) fue creado en 1985, vinculado al Ministerio de Justicia, para promover políticas encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar su participación en las actividades políticas, económicas y culturales del país.
- Una de las tareas importantes de la CNDM es apoyar a la SPM en sus articulaciones con las diversas instituciones de la Administración Pública Federal y con la sociedad civil.
- Presidida por la Secretaría de Políticas para la Mujer, tiene composición que incluye la Secretaría Nacional de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial, otros ministerios y secretarías, y representantes de los diversos sectores sociales.

Consejo Nacional de la Juventud.

ARGENTINA

Nombre del mecanismo: Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

Breve reseña: la institucionalidad de género en el país tiene sus antecedentes en el Consejo Nacional de la Mujer creado en 1992, posteriormente en 2017 es suprimido y creado el Instituto Nacional de las Mujeres como un instituto descentralizado del Ministerio de Desarrollo Social. En 2019, mediante la Ley Decreto 7 de 2019, fue creado el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad sexual bajo el Gobierno de Alberto Fernández.

Estructura actual y funciones

El Ministerio tiene como principal función asistir al presidente de la nación y al Jefe de Gabinete de Ministros en todo lo inherente a las relaciones humanas respecto del diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales en materia de políticas de género, igualdad y diversidad.

Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversida

1. Unidad Gabinete de Asesores

- Dirección General de Prensa y Comunicación
  - Dirección de Prensa
  - Dirección de Contenidos

- Dirección General de Relaciones Institucionales
  - Dirección de Articulación Federal y Relaciones Intersectoriales
  - Dirección de Relaciones Internacionales

- Dirección Nacional de Planificación, Seguimiento y Gestión de la Información
  - Dirección de Planificación, Transparencia y Evaluación de la Gestión
  - Dirección Técnica de Registros y Bases de Datos
  - Dirección del Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género

2. Secretaría de Políticas contra la Violencia por Razones de Género. Realiza acciones para el abordaje integral a las violencias por razones de género. Prevención, atención protección,

reparación y acceso a la justicia.

Subsecretaría de Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género

- Dirección Nacional de Políticas de Prevención de las Violencias por Razones de Género
  - Dirección de Programas Integrales de Prevención

- Dirección Nacional de Asistencia Integral a las Víctimas de Violencia por Razones de Género
  - Dirección de Articulación Territorial para la Asistencia y Atención a las Víctimas
  - Dirección de la Línea 144

- Dirección Nacional de Fortalecimiento del Acceso a la Justicia en Casos de Violencia por Razones de Género
  - Dirección de Articulación Territorial para el Fortalecimiento del Acceso a la Justicia

- Dirección Nacional de Protección de Víctimas de Violencia por Razones de Género
  - Dirección de Redes Territoriales para la Emergencia
  - Dirección de Refugios y Hogares de Protección Integral

Subsecretaría de Programas Especiales contra la Violencia por Razones de Género

- Dirección de Abordaje Integral de casos de Femicidios, Travesticidios, Transfemicidios y Delitos contra la Integridad Sexual

- Dirección de Programas Especiales
  - Coordinación de Apoyo y Seguimiento de las Políticas contra la Trata y Explotación de Personas
  - Coordinación de Abordaje de la Violencia contra la Libertad Reproductiva
  - Coordinación de Abordaje de la Violencia por Razones de Género en Contextos de Encierro
  - Coordinación de Abordaje de la Violencia por Razones de Género contra Personas Migrantes
  - Coordinación de Abordaje de la Violencia por Razones de Género contra Integrantes de Pueblos Indígenas

3. Secretaría de Políticas de Igualdad y Diversidad. Sus funciones se relacionan con el diseño e implementación de políticas de igualdad de oportunidades y derechos con enfoque de género, entre ellos la economía del cuidado, la educación sexual y la salud sexual y reproducti-

va, y la reducción de brechas en diferentes áreas en coordinación con los sectores respectivos y en el ámbito de la competencia.

Así mismo realiza el impulso de políticas LGBTI, en particular en salud, prevención de violencias y empleo.

Subsecretaría de Políticas de Igualdad.

Dirección Nacional de Articulación de Políticas Integrales de Igualdad

Dirección de Programas Transversales de Igualdad
Dirección de Promoción de la Igualdad en la Participación Política
Dirección Nacional de Políticas de Cuidado
Dirección de Mapeo Federal del Cuidado
Dirección de Articulación Integral de Políticas de Cuidado

Subsecretaría de Políticas de Diversidad

Dirección de Protección de Derechos de la Diversidad Sexual y de Géneros

- Coordinación de Políticas de Salud Inclusiva
- Coordinación de Acceso al Empleo para las Personas Travestis, Transexuales y Transgéneros

Dirección de Promoción de Políticas Integrales de Diversidad Sexual y de Géneros

Coordinación de Fortalecimiento de la Sociedad Civil
Coordinación de Prevención y Abordaje de la Violencia Institucional

Mecanismos de coordinación

Consejo Federal del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad. Está integrado por las máximas autoridades con competencia en las políticas de género de todas las provincias del país.

Red federal de asistencia integral de las violencias de género. Busca articular los dispositivos propios del Ministerio con las agentes y los agentes institucionales, los múltiples dispositivos provinciales y locales, y las redes sociales y comunitarias que existen en todo el país, fortaleciendo sus capacidades, brindando capacitaciones y definiendo lineamientos y criterios rectores para la intervención y el trabajo en red en todo el país (incluye hogares, refugios y casas de medio camino, entre otros).

Centros territoriales integrales de políticas de género y diversidad, desarrollados en coordinación

con el Ministerio de Obras, se enmarcan en el abordaje integral a las violencias por razones de género y a las políticas de cuidado, y cuentan con las siguientes áreas:

1/ Área de Atención al Público, abierta a la comunidad y de acceso común. En este ámbito se ubica el equipo de abordaje interdisciplinario, equipos interdisciplinarios, profesionales de las disciplinas de trabajo social, abogacía y psicología, especializados en violencias por motivos de género.

2/ Área de niñez: espacio lúdico con equipamiento básico.

3/ Área de esparcimiento.

4/ Área de talleres, actividades varias (SUM): en este ámbito se llevarán a cabo los talleres y actividades colectivas.

5/ En algunos casos deberá contarse con un área de alojamiento, destinada a la protección de las personas en situación de violencias por motivos de género y sus hijas e hijos.

Mecanismos de articulación interinstitucional

Cuentan con el Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género (GNTPG), creado por el presidente mediante el Decreto 680/2020, y está presidido por el Jefe de Gabinete de Ministros e integrado por las máximas autoridades de cada uno de los ministerios que integran el Gabinete Nacional y por las máximas autoridades de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), la Agencia Nacional de Discapacidad, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) y el Programa de Atención Médica Integral (PAMI). La coordinación se realiza a través de una mesa de coordinación integrada por personas de cargos directivos.

Así mismo, existe el Programa Interministerial de Abordaje Integral de las Violencias extremas por motivos de género, el cual surge como una estrategia conjunta con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y el Ministerio de Seguridad, para abordar de manera conjunta, articulada y coordinada la problemática de los femicidios, travesticidios y transfemicidios desde una perspectiva multiagencial e interseccional y así poner fin a las violencias extremas por motivos de género.

Mecanismo de articulación con organizaciones de mujeres

Consejo Asesor Ad Honórem del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Se constituyó como un órgano de consulta, participación, cooperación y diálogo integrado por más de 60 activistas feministas, de la diversidad sexual y de las identidades de género, de reconocida trayectoria en los ámbitos académicos, sindicales, movimientos sociales, organizaciones de la sociedad civil, asociaciones

y colegios de profesionales. En el marco del Consejo Asesor, se conformaron tres grupos de trabajo para el abordaje de diferentes temas: violencias por motivos de género, cuidados y diversidad.

CHILE

Nombre del mecanismo: Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Breve reseña: en el año 1991 fue creado el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), a través del cual se promocionaron las políticas públicas para la equidad de género. En 2015 se creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género con la Ley 20.820, el cual está encargado de colaborar con el presidente o presidenta de la República en el diseño, la coordinación y la evaluación de las políticas, los planes y los programas destinados a promover la equidad de género y la igualdad de derechos, así como de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres.

Esta Ley no suprime el SERNAM, lo renombra como Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) y le asigna funciones de ejecución. Esta entidad es pública, descentralizada, tiene personería jurídica y patrimonio propio, es la encargada de ejecutar las políticas, los planes y los programas que encomiende el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Estructura actual y funciones

- La ministra o ministro.
- La subsecretaria o subsecretario.
- Los departamentos de Reformas Legales, de Relaciones Internacionales, de Comunicaciones, los que dependerán directamente de la ministra o ministro, y el Departamento de Auditoría, dependiente de la subsecretaria o subsecretario y el Departamento de Equidad Laboral, Emprendimiento y Autonomía Económica, que dependerá de la División de Políticas de Igualdad.
- Las divisiones Jurídica, de Políticas de Igualdad, de Estudios y Capacitación en Género, de Planificación y Control de Gestión y de Administración y Finanzas.
- Las secretarías regionales ministeriales de la mujer y la equidad de género.
- Secretarías regionales (16)
    - Las Secretarías Regionales Ministeriales de la Mujer y la Equidad de Género (Seremi

MMyEG) son la representación del Ministerio en la región y tienen por objetivo contribuir a la erradicación de todas las formas de violencias y discriminaciones contra las mujeres y avanzar en la equidad de género.

Funciones de la División de Políticas de Igualdad:

- Proponer a la ministra o ministro el diseño de los contenidos y orientaciones de las políticas, los planes y los programas con pertinencia cultural y territorial. En su labor deberá reconocer la diversidad de las mujeres en aras de promover el pleno desarrollo y su autonomía, la mejora de su posición a fin de garantizarles el goce de sus derechos en igualdad de condiciones y oportunidades con los hombres, su plena participación en la vida laboral, social, económica y cultural del país, y en los cargos de elección popular y funciones públicas.
- Proponer a la ministra o ministro los contenidos y orientaciones de las políticas, los planes y los programas que estarán destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres.
- Velar por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, los planes y los programas en materia de equidad de género, los que deberán incorporarse en forma transversal en la actuación del Estado.
- Proponer a la ministra o ministro el Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres, sus ajustes y actualizaciones.

Mecanismos de articulación interinstitucional

El Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género es una instancia de coordinación, información, orientación y acuerdo para las políticas públicas en esta materia, cuya función es colaborar en la implementación de las políticas, los planes y los programas orientados a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, que incorporen la perspectiva de género en la actuación del Estado.

Está integrado por quienes lideran:

a. Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
b. Ministerio del Interior y Seguridad Pública.
c. Ministerio de Defensa Nacional.
d. Ministerio de Hacienda.

e. Ministerio Secretario General de la Presidencia.

f. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

g. Ministerio de Desarrollo Social.

h. Ministerio de Educación.

i. Ministerio de Justicia.

j. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

k. Ministerio de Salud.

l. Ministerio de Agricultura.

m. Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

n. Presidenta o presidente del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género es la Secretaría Ejecutiva del Comité.

El consejo asesor está integrado por diez personas con experiencia en el tema, designados por el Ministerio para un período de cuatro años en calidad ad honórem, con incompatibilidad con cualquier otro cargo directivo de organizaciones o asociaciones en temas relacionados con las funciones del Ministerio.

MÉXICO

Nombre del mecanismo: Instituto Nacional para las Mujeres (INMUJERES).

Breve reseña: es el mecanismo federal encargado de los temas de mujeres. Nació en el año 2001, tras un largo proceso de programas que datan desde 1980. Es un organismo de la administración federal de México, descentralizado, con autonomía presupuestal, técnica y de gestión. Tiene por ley los siguientes objetivos fundamentales: 1) La promoción, protección y difusión de los derechos de las mujeres y de las niñas. 2) La promoción, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas. 3) La coordinación, el seguimiento y la evaluación de los programas, proyectos y acciones. 4) La coordinación permanente entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales y de los sectores social y privado en relación con las mujeres. 5) La evaluación de los programas, proyectos y acciones. 6) La promoción de la cultura de la no violencia, la no discriminación contra las mujeres y de la equidad de género. 7) La promoción y monitoreo del cumplimiento de los tratados internacionales suscritos.

Estructura actual y funciones

El Instituto Nacional de las Mujeres cuenta con los siguientes órganos y unidades administrativas:

1. De la Junta de Gobierno.

1.1. El Consejo Consultivo.

1.2. El Consejo Social.

2. Presidencia.

2.1. Secretaría Ejecutiva.

2.2. Dirección General de Autonomía y Empoderamiento para la Igualdad Sustantiva.

2.3. Dirección General para una Vida Libre de Violencia y para la Igualdad Política y Social.

2.4. Dirección General de Estadística, Información y Formación en Género.

2.5. Dirección General de Administración y Finanzas.

2.6. Dirección General Adjunta de Asuntos Internacionales.

2.7. Dirección General Adjunta de Comunicación Social.

2.8. Coordinación de Asuntos Jurídicos.

La Junta de Gobierno del Instituto Nacional de las Mujeres está constituida por la Presidencia y las personas titulares de las siguientes entidades: Gobernación; Relaciones Exteriores; Hacienda y Crédito Público; Desarrollo Social; Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca; Comercio y Fomento Industrial; Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural; Educación Pública; Contraloría y Desarrollo Administrativo; Salud; Trabajo y Previsión Social; Reforma Agraria; Procuraduría General de la República; Instituto Nacional Indigenista, y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF).

Además, hacen parte los siguientes invitados permanentes, quienes tienen derecho a voz, pero sin voto: a) dos representantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y dos representantes del Consejo de la Judicatura Federal; b) dos integrantes de los tres grupos parlamentarios con mayor representación en la Cámara de Diputados y uno de cada uno de los otros grupos parlamentarios. Esta misma fórmula se aplica en la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión.

El Consejo Consultivo es un órgano asesor y promotor de las acciones que se emprendan en beneficio de las mujeres en el marco de esta Ley. Está integrado por un número no menor de diez ni mayor de veinte mujeres, cuyas participantes no perciben retribución, emolumento o compensación alguna y se seleccionan entre las mujeres representativas de los diferentes sectores de la sociedad, de organizaciones políticas y privadas, de asociaciones civiles, así como de instituciones académicas,

quienes serán designadas por las organizaciones representativas de defensa de los derechos de las mujeres y propuestas a la Junta de Gobierno del Instituto.

El Consejo Social es un órgano de análisis, evaluación y seguimiento de las políticas públicas, los programas, los proyectos y las acciones que se emprendan en beneficio de las mujeres en el marco de esta Ley. Se integra por un número no menor de diez ni mayor de veinte mujeres representativas de los sectores público, privado y social, que se hayan distinguido por sus tareas a favor del impulso a la equidad de género.

Mecanismos de articulación interinstitucional y territorial

La transversalización de género debe ser incorporada por todos los órganos de la administración pública en sus políticas, programas y proyectos.

Para la articulación de los temas de violencias de género, se encuentra la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), que tiene entre sus principales funciones diseñar una política integral con perspectiva de género y una visión transversal.

En términos de territorialización, se señala que, dado que México es un Estado federado, cada uno tiene autonomía para el manejo del tema de mujeres. En esa medida, se identifica que hay secretarías, institutos y consejos, dependiendo del interés que cada Estado le ponga al tema. En cuanto a otros órganos o instituciones Mexicanas, cuyas funciones se encuentran relacionadas con los temas de mujeres y género, están la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), que tiene entre sus principales funciones diseñar una política integral con perspectiva de género y una visión transversal.

ECUADOR

Nombre del mecanismo: Consejo Nacional para la Igualdad de Género

Breve reseña: la Ley orgánica de los consejos de igualdad (artículo 2 y 4), amparada en la Constitución Política de Ecuador (artículo 156), expidió la resolución No. CNG-ST-2019-0001-RI, por medio de la cual resuelve tanto en su misión como en su visión asegurar y ser el mecanismo de garantía del ejercicio de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI, a través de la formulación, la transversalización, la observancia, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas en el territorio nacional.

Estructura actual y funciones

1. Pleno de Consejo
2. Secretaría Técnica
   - Dirección de asesoría jurídica
   - Unidad de planificación estratégica
   - Unidad de comunicación social
   - Dirección administrativa y financiera
3. Dirección Técnica
   - Unidad de formulación, información y estudios
   - Unidad de transversalización y participación
   - Unidad de observancia, seguimiento y evaluación

Es de resaltar que el cuerpo colegiado del Consejo, de acuerdo en lo prescrito en el artículo 157 de la Constitución, es integrado por representantes de la sociedad civil y del Estado.

La Unidad de formulación, información y estudios tiene como objetivo formular políticas públicas para el logro de la igualdad y no discriminación en razón de género, en coordinación con las instituciones de las cinco funciones del Estado, en todos los niveles de Gobierno.

Sus responsabilidades están relacionadas con:

- Políticas públicas de igualdad de género
- Estrategias, instrumentos y metodologías
- Generación de conocimiento
- Información estratégica
- Estudios e investigaciones aplicadas

La unidad de transversalización y participación tiene el objetivo de transversalizar el enfoque de género en las diferentes funciones del Estado e instituciones del sector público e incidir en la transformación de los patrones sociales y culturales para garantizar la igualdad y la no discriminación, y, fortalecer las acciones de las mujeres y personas LGBTI.

Sus responsabilidades son:

- Institucionalización del enfoque de género: es el proceso que da sostenibilidad a la incorporación del enfoque de género en el quehacer institucional. Nuestros principales servicios son:
- Estrategias, instrumentos y metodologías
- Fortalecimiento de capacidades técnicas

La unidad de observancia, seguimiento y evaluación tiene como misión observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la debida garantía y protección de los derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, en el ámbito nacional y local.
Es un proceso que tiene los siguientes subprocesos:

- Observancia de los derechos humanos de las mujeres y personas LGBTI.
- Seguimiento y evaluación de la política pública para la igualdad de género.
- Seguimiento a instrumentos Internacionales de derechos humanos.

PERÚ

Nombre del mecanismo: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)

Breve reseña: creado en 1996, ha tenido varios nombres. El actual se adoptó en 2012 mediante el Decreto Legislativo N° 1098 de 2012, "que aprueba la ley de organización y funciones del MIMP, que establece competencias, funciones, estructura, funciones de altos directivos, coordinación intergubernamental e intersectorial".

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) es el órgano gubernamental encargado de las políticas sectoriales y nacionales con enfoque de género sobre poblaciones vulnerables y mujer. Es el principal ente de las políticas nacionales y sectoriales encargado del diseño, el establecimiento, la promoción, la ejecución y la supervisión de las políticas públicas referentes a las mujeres y niñas.

Estructura actual y funciones

Ministra de la Mujer y poblaciones vulnerables

1. Secretaría General
2. Viceministerio de la Mujer

Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación. Es el órgano técnico normativo a nivel nacional, encargado de dirigir, coordinar, controlar y evaluar la gestión de las políticas públicas para la igualdad de género y no discriminación. Depende jerárquicamente del Despacho Viceministerial de la Mujer.

- Dirección de Políticas de Igualdad de Género y no Discriminación
- Dirección de Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres
- Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres

Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. Es la autoridad técnico-normativa a nivel nacional, encargada de dirigir, coordinar, controlar y evaluar la transversalización del enfoque de género en el diseño y gestión de las políticas públicas nacionales y subnacionales. Depende jerárquicamente del Despacho Viceministerial de la Mujer.

- Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional
- Dirección de Articulación con los Gobiernos Regionales y Locales

Dirección General Contra la Violencia de Género. Es la autoridad técnico-normativa a nivel nacional encargada de dirigir, coordinar, controlar y evaluar la gestión de las políticas públicas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en sus diferentes manifestaciones (violencia física, psicológica, sexual, o económica), que se produce en las relaciones interpersonales, la familia, la comunidad o el Estado.

- Dirección de Políticas para una Vida Libre de Violencias
- Dirección de Asistencia Técnica y Promoción de Servicios

3. Viceministerio de Poblaciones Vulnerables

Dirección General de Población, Desarrollo y Voluntariado

- Dirección de Población
- Dirección de Desplazados y Cultura de Paz
- Dirección de Voluntariado

Dirección General de la Familia y la Comunidad

- Dirección de Fortalecimiento de las Familias
- Dirección de Personas Adultas Mayores
- Dirección de Sociedades de Beneficencia

Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes

- Dirección de Políticas de Niñas, Niños y Adolescentes
- Dirección de Sistemas Locales y Defensorías
- Dirección de Protección Especial

Dirección General de Adopciones

- Dirección de Evaluación Integral para la Adopción
- Dirección de Adopción y Post Adopción
- Dirección de Capacitación y Registro de la Información

ESPAÑA

Nombre del mecanismo: Ministerio de la Igualdad

Breve reseña: fue Creado mediante El Real Decreto 2/2020 del 12 de enero. Corresponde al Ministerio la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de igualdad y de las políticas dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, la prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra la mujer y la eliminación de toda forma de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Le corresponde, en particular, la elaboración y el desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, el fomento de la participación social y política de las mujeres, y la prevención y erradicación de cualquier forma de violencia contra la mujer.

Estructura actual y funciones

Ministerio de la Igualdad

Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género

Subsecretaría de Igualdad

Secretaría de la Igualdad y contra la violencia de género

1. Instituto de las Mujeres: es un organismo autónomo adscrito al Ministerio.

2. Delegación del Gobierno contra la violencia de género

- Subdirección general de coordinación interinstitucional en violencia de género.
- Subdirección general de sensibilización, prevención y estudios de la violencia de género.

3. Dirección general para la igualdad de trato y diversidad étnico racial

- Subdirección general para la igualdad de trato y diversidad étnico racial: le corresponde a la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial la propuesta, el impulso y el desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y la eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de origen racial o étnico, origen nacional, religión o creencias, ideología, edad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

4. Dirección general de diversidad sexual y derechos LGTBI

- Subdirección General de derechos LGTBI
- Subsecretaría de igualdad
- Subdirección general de la oficina presupuestaria, gestión económica y asuntos generales
- Subdirección general de recursos humanos e inspección de servicios
- División de tecnologías de la información y comunicaciones
- Abogacía del Estado del departamento
- Intervención delegada de la intervención general de la administración del Estado

Secretaría General Técnica

- Vicesecretaría General Técnica
- Subdirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales y Publicaciones

El Instituto Nacional de las mujeres nace en 1983 como un organismo autónomo. Ha estado adscrito a varios ministerios, incluyendo el de cultura, asuntos sociales, sanidad y actualmente hace parte del Ministerio de la Igualdad. Tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibilitan la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la de impulsar políticas activas para el empleo y el autoempleo de las mujeres y la de fomentar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de género.

Su organigrama es el siguiente:

1. Dirección

2. Secretaría general

3. Subdirección general de estudios y cooperación

4. Subdirección general de programas

Área de programas

Publicaciones

Educación cultura y deporte

Salud

Coordinación empresarial

Sociedad de la información

Cultura

Área fondos, empleo y transversalidad

Unidad de transversalidad

Medio ambiente

Empleo

Área movimiento asociativo

Movimiento asociativo

5. Subdirección general para el emprendimiento, la igualdad en la empresa y la negociación colectiva de las mujeres

Estudios

Estadísticas

Programas

Documentación

Mecanismos de articulación con organizaciones de mujeres

Consejo de participación de las mujeres: es impulsado desde el Instituto de las Mujeres. Es un órgano colegiado de naturaleza participativa y de carácter consultivo y asesor, adscrito a la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Igualdad. Fue creado en el año 2007 para actuar como espacio de interlocución y cooperación entre las mujeres y sus organizaciones con las entidades de la administración pública. Está compuesto por una presidencia, dos vicepresidencias, una secretaría y 40 vocalías (13 en representación de las administraciones

públicas, 20 de las organizaciones y asociaciones de mujeres, cuatro en representación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal y tres personas expertas de reconocido prestigio en el ámbito de la igualdad). Real Decreto 1791/2009.

CANADÁ

Nombre del mecanismo: Departamento para la Mujer y la Igualdad de Género (Department for Women and Gender Equality) presidido por la ministra para las Mujeres, la Igualdad de Género y la Juventud.

Breve reseña: creado en 2018 por la ley que transformó el mecanismo anterior (Status of Women Canada), moderniza y formaliza las funciones del ministro y del departamento. En diciembre de 2021, el primer ministro le planteó un mandato a la ministra, en que incluye los siguientes objetivos y compromisos:

- Desarrollo de un Plan de Acción Nacional de 10 años para Terminar con la Violencia de Género.
- Finalización del primer Plan de Acción Federal LGBTQ2 de Canadá.
- Implementación continua de la Política de Juventud.
- Creación de una nueva corriente de la Estrategia de Empleo y Habilidades para la Juventud canadiense con discapacidades.
- Apoyar a todos los ministros en su trabajo para promover la igualdad de género y la inclusión en sus carteras, con énfasis en mejorar el Análisis Basado en Género Plus (Gender-based Analysis Plus), para que capture mejor las experiencias vividas de todos los canadienses.

Estos objetivos son los que recoge el denominado mandato Mujeres e Igualdad de Género Canadá (Women and Gender Equality Canada, WAGE).

El mandato de WAGE contempla promover la igualdad con respecto al sexo, la orientación sexual y la identidad o expresión de género a través de la inclusión de personas de todos los géneros, incluidas las mujeres, en la vida económica, social y política de Canadá, a través de un análisis interseccional que incluye entre otros factores, raza, origen nacional y étnico, origen o identidad indígena, edad, orientación sexual, condición socioeconómica, lugar de residencia y discapacidad.

Las responsabilidades del WAGE son:

- Apoyar el desarrollo de un Plan de Acción Nacional sobre la Violencia de Género.
- Liderar la implementación del Análisis Basado en Género Plus (Gender-based Analysis Plus,

GBA+) en todo el Gobierno federal y trabajar para mejorar la calidad y el alcance de GBA+ en presupuestos futuros.

- Implementar, en asociación con las Primeras Naciones, los inuit y los métis: (i) el Llamado a la Acción de la Comisión de la Verdad y la Reconciliación y (ii) los Llamados a la Justicia de la Investigación Nacional sobre Mujeres y Niñas Indígenas Desaparecidas y Asesinadas.
- Brindar asesoramiento experto y apoyo estratégico a los departamentos y agencias federales en el desarrollo de políticas, programas y legislación relacionados con la igualdad de género, incluidas las brechas en la investigación y la atención de la salud.
- Compartir la experiencia en investigación y políticas con las organizaciones y otros niveles de Gobierno que tienen las palancas para enfrentar los problemas de igualdad de género.
- Mantener los compromisos de financiación con las organizaciones de mujeres canadienses y los grupos que buscan la igualdad, incluido el apoyo a la acción comunitaria para abordar las barreras sistémicas que perpetúan la desigualdad de género.
- Apoyar la creación de guarderías más accesibles y asequibles y el acceso a viviendas que sean asequibles y satisfagan las necesidades de las mujeres y niñas canadienses.
- Apoyar los esfuerzos de Canadá para cumplir con las obligaciones internacionales sobre la promoción de la igualdad de género en el extranjero.
- Promover fechas conmemorativas relacionadas con la igualdad de género.

El Análisis Basado en Género Plus (Gender-based Analysis Plus, GBA+) es un proceso analítico que proporciona un método riguroso para la evaluación de las desigualdades sistémicas, así como un medio para evaluar cómo diversos grupos de mujeres, hombres y personas de género diverso pueden experimentar políticas, programas e iniciativas. El “plus” en GBA reconoce que no se trata solo de diferencias biológicas (sexos) y socioculturales (géneros). Todos tenemos múltiples características que se cruzan y contribuyen a lo que somos. GBA Plus considera muchos otros factores de identidad, como la raza, el origen étnico, la religión, la edad y la discapacidad mental o física, y cómo la interacción entre estos factores influye en la forma en que podemos experimentar las políticas e iniciativas gubernamentales.

Estructura actual y funciones

Equipo directivo

Ministra de la Mujer y la Igualdad de Género y Juventud
Secretaría Parlamentaria del Ministerio de la Mujer e Igualdad de Género y Juventud
Viceministra de Mujer e Igualdad de Género y Juventud

Viceministra

Viceministra Adjunta, Política Estratégica

- Directora General, Política y Relaciones Externas
- Director General, Política de VBG

Viceministra Adjunta, Programa y Operaciones Departamentales

- Directora General, Secretaría Corporativa
- Directora Financiera y Director General, Servicios Corporativos y Recursos Humanos
- Directora General, Programa y Operaciones Regionales
- Directora General, Comunicaciones y Asuntos Públicos
- Director General, Investigación, Resultados y Entrega y Centro de Experiencia

Adicionalmente cuenta con las siguientes oficinas:

- Oficina del Programa de Violencia Basada en Género (*Gender-Based Violence Program Office).*
- Oficina de Programas Nacionales (Programs Branch National Office).
- Oficinas regionales de la rama de programas. Proyectos en las regiones del Atlántico, Quebec, Ontario, Praderas y Pacífico.

Y también ha integrado una secretaría LGBTQ2 (Lesbiana, Gay, Transgénero, Queer y Dos-Espíritus) *(LGBTQ2 Secretariat: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Two-Spirit).* El 26 de octubre de 2021, la Secretaría LGBTQ2, anteriormente ubicada en Canadian Heritage, se trasladó a Mujeres e Igualdad de Género y Juventud, respondiendo a una prioridad del Gobierno de fortalecer la diversidad y la inclusión para que todas las personas canadienses puedan participar plenamente como miembros de la sociedad canadiense.

Se destacan otras iniciativas como:

Círculo de Mujeres Indígenas (*Indigenous Women's Circle*)

- El Círculo de Mujeres Indígenas (el Círculo) se estableció el 24 de mayo de 2018 para involucrar a mujeres indígenas líderes y expertas en los sectores público y privado sobre los desafíos que enfrentan y sus prioridades para el Gobierno de Canadá, que se relacionan con el avance de la igualdad de género.

  Presidido por el viceministro, el Círculo tiene una función consultiva por un período de dos años. Cada miembro aporta una gran cantidad de conocimientos relacionados con las tres áreas prioritarias de Mujeres e Igualdad de Género de Canadá: aumentar la seguridad económica y la prosperidad de las mujeres y alentar el liderazgo de las mujeres y la participación democrática y poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas. Los miembros provienen de una amplia gama de sectores e incluyen Primeras Naciones, métis, inuit, jóvenes y ancianos, con representación proveniente de todas partes del país.

- Iniciativa de Conversaciones Nacionales sobre Igualdad de Género con Jóvenes Canadienses y Grupo de Trabajo de Jóvenes sobre Igualdad de Género (*Youth Working Group on Gender Equality*).

A MODO DE SÍNTESIS DE LAS EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

1. En los países en donde existen ministerios de la mujer, el caso de Argentina, Chile y Canadá, se evidencia el desarrollo de una infraestructura institucional y administrativa que permite desarrollar su misión. En estos tres países el nombre del mecanismo menciona la palabra género y tanto en Argentina como en Canadá desarrollan trabajos con la población LGBT.

2. En aquellos en donde el Ministerio incluye, además de las mujeres, sectores poblacionales (Brasil y Perú), las políticas de mujeres se trabajan en segundos niveles de decisión: viceministerio (Perú) o secretarías (Brasil). En ambos casos, este nivel de institucionalidad también cuenta con una infraestructura administrativa importante (aunque en menor escala que un ministerio) que le permite cumplir con sus funciones.

3. En España, las funciones del Ministerio se orientan a la igualdad de género. Tanto este país como Chile incorporaron la experiencia y el desarrollo institucional de los mecanismos de género existentes a manera de institutos de la mujer dentro del organigrama de los ministerios, y les asignaron tareas que venían siendo desarrolladas tanto en la formulación como en el seguimiento de las políticas públicas.

4. México y Ecuador tienen experiencias diferentes por cuanto operan como organismos colegiados. En el caso de México, el organismo es presidido por una junta de gobierno y en Ecuador, por un consejo. En ambos casos hay participación de la sociedad civil y el nivel operativo en ambos casos está bien definido administrativamente.

5. En todos los mecanismos un eje central es la atención a las violencias contra las mujeres, y en todos los casos un área específica opera con recursos administrativos para ello.

6. En casi todos los casos se tiene prevista una estrategia de transversalización para coordinar la actuación de todos los sectores de la administración.

7. En Chile, Argentina, Canadá y Perú se resalta la estrategia de territorialización.

8. La interlocución con movimiento de mujeres se destaca en Brasil, México, Ecuador, Chile, Argentina y España.

9. En las páginas web de todos los mecanismos se evidencian los esfuerzos por construir sistemas de información tipo observatorios que dan cuenta de la situación de las mujeres.

CAPÍTULO 2

MECANISMO NACIONAL/CONSEJERÍA PRESIDENCIAL **PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER**

¿Cómo funcionó la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) en el último período de Gobierno, 2018-2022?

Mediante el Decreto 1784 de 2019, la CPEM hace parte del despacho de la Vicepresidencia de la República, que a su vez se encuentra ubicado dentro del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE).

El presupuesto reportado por la CPEM en el anexo técnico del informe de empalme fue el siguiente:

TABLA 2. ***Presupuesto Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer 2018-2022.***

Año	Funcionamiento	Inversión	Total
2018*		$385.445.170	$385.445.170
2019**		$216.462.000	$216.462.000
2020***		$2.889.000.000	$2.889.000.000
2021****	$20.000.000.000	$3.329.226.400	$23.329.226.400
2022****	$36.000.000.000	$4.000.000.000	$40.600.000.000
Total	$56.000.000.000	$10.820.133.570	$67.420.133.570
Anteproyecto inversión 2023		$5.488.445.248	$5.488.445.248

Fuente: Anexo técnico del informe de empalme CPEM 2022 - Proyecto de inversión "Implementación del enfoque de género en los planes, programas y proyectos a nivel nacional".

$: cifras en pesos colombianos.

** Proyecto de Inversión "Implementación de los enfoques de género e interseccionalidad en la gestión pública a nivel nacional".

*** Proyecto de inversión "Implementación de los enfoques de género e interseccionalidad en la gestión pública a nivel nacional".

**** Los recursos de funcionamiento corresponden a los recursos de transferencia para la puesta en marcha del Fondo Mujer Emprende, los cuales se asignaron en julio de 2022 y los de inversión corresponden a dos proyectos: el primero es la "Implementación de los enfoques de género e interseccionalidad en la gestión pública a nivel nacional", $179.776.000, y el segundo es "Apoyo a iniciativas con enfoque de género para la plena autonomía de las mujeres a nivel nacional", $3.149.450.400.

**** El proyecto de inversión corresponde al "Apoyo a iniciativas con enfoque de género para la plena autonomía de las mujeres a nivel nacional". Los de funcionamiento también corresponden a las transferencias por el fondo Mujer Emprende.

NOTA: el Fondo Mujer Emprende es una iniciativa liderada por la CPEM y financiada por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés) con un monto de 31 millones de dólares. A través del fondo se busca crear líneas especiales de crédito, cofinanciación de proyectos productivos y banco de proyectos. Su ejecución está prevista hasta 2022[9].

Es decir que quitando los recursos coyunturales del Fondo Emprende, el dinero proveniente del Presupuesto General de la Nación para el período presidencial 2018-2022 fue de $10.820.133.570. Dado que la Consejería depende del DAPRE los recursos de funcionamiento no se reportan.

Recursos Humanos

La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer cuenta con treinta y tres (33) personas, así: dieciocho (18) funcionarios, de los que diecisiete (17) son de libre nombramiento y remoción y uno (1) de carrera administrativa.

TABLA 3. ***Cargos y número de cargos de la CPEM 2022.***

Cargo	Grado	Numero de cargos
Consejera Presidencial	1175	1
Asesora o asesor presidencial II	2231	1
Asesora o asesor	2210-07	1
Asesora o asesor	2210-05	1
Asesora o asesor	2210-03	2
Asesora o asesor	2210-01	5
Profesional especializada(o)	3330-08	1
Profesional	3320-02	1
Secretaria(o) ejecutiva(o)	5540-15	1
Secretaria(o) ejecutiva(o)	5540-14	1
Secretaria(o) ejecutiva(o) (de carrera administrativa)	5540 11	1

Fuente: con base en el Anexo técnico de informe de empalme de la CPEM.

Adicionalmente contaron con quince (15) contratistas, donde doce (12) son contratistas por proyecto de inversión, uno (1) de Fondo Paz (que apoya temas de Zona Futuro Arauca), una (1) de ONU Mujeres y una (1) de USAID.

[9] https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/proyectos/33.pdf

La dinámica de trabajo de la CPEM está organizada en ejes temáticos, los cuales se explicitan en el siguiente esquema:

Mujeres Empoderadas Económicamente.	Casas de Mujeres Empoderadas.
Mujeres Libres de Violencias y Miedos.	Institucionalidad para la Equidad de la Mujer/Observatorio de asuntos de género.
Más Mujeres en Posiciones de Liderazgo.	Cooperación.
Mujeres, Paz y Seguridad.	Temas Transversales.

Mecanismos técnicos de soporte a políticas públicas

Observatorio de asuntos de género.

Se presenta como una plataforma tecnológica dinámica, con análisis e información estratégica para la consulta de datos sobre la situación de las mujeres en todo el territorio. Está a cargo de la CPEM y su fortalecimiento es importante. En el país, los observatorios de género se han impulsado en diversas entidades territoriales.

Sistema de seguimiento a los compromisos de género en el PMI.

Es la herramienta digital "Así avanzan las mujeres en la paz". Está a cargo de la CPEM. Aunque el Acuerdo de Paz señala que el seguimiento de los compromisos está a cargo del Departamento Nacional de Planeación (DNP), a través del Sistema Integrado de Información para el Postconflicto (SIIPO). Para lograr la estabilización, la Consejería hacía informes de seguimiento a los indicadores de género del Plan Marco de Implementación. Con base en la información reportada por las entidades responsables, la CPEM diseñó este sistema de seguimiento.

Trazador Presupuestal para la Equidad de Género. A cargo del DNP.

Responde a un compromiso del Plan de desarrollo 2018-2022, "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", en su artículo 221, Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer. Desde su implementación se han dado importantes avances a nivel nacional y territorial en la identificación y destinación de recursos para la igualdad de género. Las categorías para la clasificación del gasto están asociadas a las de la política pública nacional: autonomía económica y acceso a activos, participación en los escenarios de poder y toma de decisiones, salud y derechos sexuales y reproductivos, educación y acceso a nuevas tecnologías, mujer libre de violencias. En todas ellas se observa de manera transversal la subcategoría "desarrollo institucional y transformación cultural". Si bien está a cargo del DNP, la CPEM, el DNP y Hacienda hacen el informe de seguimiento anual y también acompañan labores técnicas para que sea utilizado tanto a nivel nacional como territorial.

Políticas públicas

Existe una amplia gama de políticas públicas con las que se relacionan directamente los derechos de las mujeres:

CONPES 4080 DE 2020. Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país. Horizonte de 9 años, de 2022 a 2030.

Ejes de la política nacional de equidad de género para las mujeres

Objetivo general de la política: "Generar las condiciones que le permitan al país avanzar hacia la equidad de género y a la garantía de los derechos económicos, sociales, culturales, de participación y de salud de las mujeres, así como la posibilidad de vivir una vida libre de violencias de género, contemplando un horizonte hasta el 2030".

TABLA 4. ***Ejes y líneas de acción de la política nacional de equidad de género para las mujeres.***

Ejes	Líneas de acción
Estrategias para incrementar el acceso de las mujeres a oportunidades de generación de ingresos y autonomía económica sostenibles, con alta potencialidad y en condiciones de igualdad.	Fomentar procesos de formación de capital humano entre las mujeres para la inserción efectiva en el mercado laboral en condiciones de igualdad y trabajo decente. **Línea de Acción 2**. Cierre de la brecha digital de género. **Línea de Acción 3.** Adelantar estrategias que permitan eliminar las prácticas y condiciones discriminatorias contra las mujeres en el ámbito laboral y empresarial e impulsar su participación y empleabilidad en sectores de alto potencial económico. **Línea de Acción 4.** Fomentar la participación sostenible de las mujeres en el tejido empresarial del país. **Línea de Acción 5.** Fomentar acciones que permitan reducir la vulnerabilidad económica, mitigar la pobreza y garantizar el acceso a infraestructura y servicios que respondan a sus necesidades. **Línea de acción 6.** Mejorar las condiciones de vida y las oportunidades económicas de las mujeres rurales como agentes de transformación y desarrollo social y productivo.
Fortalecer la participación de las mujeres en los escenarios del poder público, altos cargos del Estado y en las organizaciones comunales.	Reducir los estereotipos e imaginarios en torno a la participación de la mujer en escenarios políticos, comunales y altos cargos del Estado. Estrategias para eliminar la violencia contra las mujeres en el escenario político. Estrategias para lograr una efectiva participación de las mujeres en los escenarios públicos y en altos cargos del Estado. Incentivos para que las mujeres incrementen su participación en las organizaciones comunales y escalen a nivel directivo. Promoción de participación de las mujeres rurales.

Ejes	Líneas de acción
Estrategias para promover la salud y el bienestar en las mujeres.	Fomentar hábitos de vida saludable y reducir las afectaciones por las enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares en las mujeres. Bienestar mental en las mujeres. Reducir la mortalidad materna con prioridad en las zonas rurales.
Estrategias para fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres.	Transformación cultural de estereotipos de género para prevenir la violencia contra las mujeres. Avanzar en el fortalecimiento de la institucionalidad nacional y regional con competencia en la prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres. Robustecer los sistemas de información de violencia contra las mujeres y hacerlos interoperables entre sí. Fortalecer la respuesta sectorial frente a situaciones de violencia contra las mujeres en diferentes contextos. Diseñar e implementar estrategias intersectoriales de prevención y atención integral de violencia contra mujeres con enfoque interseccional, con énfasis en la mujer rural.
Fortalecer el liderazgo de las mujeres en la construcción de paz y la seguridad en Colombia en el marco de la Resolución 1325.	Implementar políticas integrales de inclusión económica para mujeres que habitan en zonas cooptadas por economías ilícitas, con las que se fortalezca la implementación del capítulo de mujer y género del Plan Marco de Implementación. Proporcionar entornos seguros e inclusivos para el ejercicio de las lideresas y defensoras de derechos humanos en sus comunidades. Fomentar la participación de las mujeres en la fuerza pública.
Estrategias para el fortalecimiento institucional y la transformación cultural.	Implementar políticas integrales de inclusión económica para mujeres que habitan en zonas cooptadas por economías ilícitas, con las que se fortalezca la implementación del capítulo de mujer y género del Plan Marco de Implementación.Fortalecimiento de la institucionalidad para transversalizar el enfoque de género en los asuntos estratégicos del Estado. Transformación cultural desde las estrategias de comunicación. Institucionalidad para el desarrollo rural con enfoque de género. Proporcionar entornos seguros e inclusivos para el ejercicio de las lideresas y defensoras de derechos humanos en sus comunidades. Fomentar la participación de las mujeres en la fuerza pública.

Fuente: elaboración propia con base en el CONPES 4080.

Nota: en el CONPES no se menciona la existencia de un mecanismo de coordinación intersectorial para la transversalización de género (esta es una recomendación expresa de la CEDAW). Las labores de seguimiento las deja a cada una de las entidades responsables y señala que “el reporte periódico lo realizarán las entidades líderes de cada acción y será consolidado según los lineamientos del DNP”.

Otras políticas públicas relacionadas directamente con el quehacer de la CPEM son:

CONPES 4031 DE 2021. Política Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

CONPES 4063 DE 2021. Política Pública de Garantías y Respeto a la Labor de Defensa de los Derechos Humanos y el Liderazgo Social.

CONPES 3932 DE 2018. Lineamientos para la articulación del Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz con los instrumentos de planeación, programación y seguimiento a políticas públicas del orden nacional y territorial.

CONPES 3931 DE 2018. Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de Exintegrantes de las FARC-EP.

CONPES 3918 DE 2018. Estrategia para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia.

CONPES 147 DE 2012. Lineamientos para el desarrollo de una estrategia para la prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, las niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años.

Normatividad reciente

Si bien existe una amplia gama de normas, a continuación se mencionan las que fueron promulgadas en los últimos años. De estas normas se desprenden actividades de responsabilidad de la CPEM:

- Ley 581 de 2000: “Por la 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”.
- Ley 1257 de 2008: adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.
- Ley 1413 de 2010: por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer en el desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- Ley 1719 de 2014: por la cual se modifican algunos artículos de las leyes 599 de 2000 y 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.

- Ley 1761 de 2015: por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Ley Rosa Elvira Cely).
- Ley 1959 del 20 de junio de 2019: "Por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar".
- Decreto 810 del 4 de junio de 2020: "Por el cual se crea el patrimonio autónomo para el emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres, con el fin de mitigar los efectos de la Emergencia Social, Económica y Ecológica".
- Ley 2069 del 31 de diciembre de 2020: "Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia".
- Ley 2115 del 29 de julio de 2021: "Por la cual se crean garantías de acceso a servicios financieros para mujeres y hombres cabeza de familia, se adiciona la ley 82 de 1993 modificada por la Ley 1232 de 2008 y se dictan otras disposiciones".
- Ley 2112 del 29 de julio de 2021: "Por medio de la cual se fortalece el emprendimiento y el escalamiento del tejido empresarial nacional".
- Ley 2125 del 4 de agosto de 2021: "Por medio de la cual se establecen incentivos para la creación, formalización y fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres y se dictan otras disposiciones". (Ley Creo en ti.)
- Ley 2056 del 30 de septiembre de 2020: "Por la cual se regula la organización y el funcionamiento del sistema general de regalías".
- Ley 2155 del 14 de septiembre de 2021: "por medio de la cual se expide la ley de inversión social y se dictan otras disposiciones".
- Ley 2117 del 29 de julio de 2021: "Por medio de la cual se adiciona la ley 1429 de 2010, la ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones".
- Ley 2121 del 3 de agosto de 2021: "Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones".
- Ley 2114 del 29 de julio de 2021: "Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones".
- Ley 2126 del 4 de agosto de 2021: "Por la cual se regula la creación, conformación y funcionamiento de las comisarías de familia, se establece el órgano rector y se dictan otras disposiciones".

- Ley 2215 del 23 de junio de 2022: “Por la cual se establecen las casas de refugio en el marco de la ley 1257 de 2008 y se fortalece la política pública en contra de la violencia hacia las mujeres”.

Mecanismo de articulación e interlocución mixta. Sistema Nacional de Mujeres

Creado mediante el Decreto 1106 de 2022, es el conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos que tiene como principal objetivo el impulso de la transversalidad del enfoque de género y étnico para las mujeres en las entidades del orden nacional y en la definición de políticas públicas sobre equidad de género para las mujeres.

Este mismo decreto define tres instancias de apoyo: i) el Observatorio de Asuntos de Género, ii) la Comisión Intersectorial de Mujeres y iii) la Comisión Regional de Mujeres.

La Comisión Intersectorial de Mujeres está concebida como espacio mixto donde confluyen las delegadas y los delegados de las diferentes entidades públicas, así como invitadas permanentes de diversas entidades, como la Procuraduría, la Defensoría, la Comisión Legal de la Mujer, la Comisión de Género de la rama Judicial, organizaciones de mujeres, la academia, la comunidad internacional que trabaja en el tema y el sector privado. La secretaría técnica se le encarga a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

El Observatorio seguirá funcionando de acuerdo a lo establecido. Las comisiones regionales se crearán en el desarrollo de la Comisión Intersectorial y allí participarán tanto la institucionalidad del respectivo territorio como las organizaciones de mujeres.

Sus principales funciones son:

1. *Liderar el impulso del enfoque de género y étnico para las mujeres en las entidades del orden nacional y territorial, así como en la definición de la política pública de equidad de género para las mujeres y las políticas sectoriales que involucran los derechos humanos de las mujeres.*

2. *Impartir lineamientos de carácter gubernamental para la inclusión en la gestión de las entidades públicas de los temas prioritarios para la garantía de la transversalidad del enfoque de género y étnico para las mujeres.*

3. *Proporcionar insumos para la formulación, la implementación y el seguimiento de las políticas públicas para las mujeres, incluyendo la política pública de cuidado.*

4. *Impulsar el cumplimiento y el seguimiento de los compromisos y obligaciones internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.*

5. *Realizar seguimiento al desempeño del país en metas e indicadores que contribuyan a la garantía de los derechos de las mujeres y el cierre de brechas de género.*

Antecedentes

Previamente, el Decreto 1930 de 2013 definió la creación de la Comisión Intersectorial de Coordinación para la Implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género, con el objeto de coordinar, armonizar e impulsar la ejecución del Plan Indicativo por parte de las entidades involucradas, acorde a sus competencias en la Política Pública Nacional de Equidad de Género, siendo esta la instancia de concertación entre los diferentes sectores involucrados. Es decir, era la instancia de articulación intersectorial, estaba integrada por los diferentes sectores responsables de la implementación de la política pública para la equidad de género de las mujeres y la secretaría técnica debía ser ejercida por la CPEM (la creación de este espacio fue reconocido por el informe de la CEDAW de 2013).

Posteriormente, el Decreto 1081 de 2015 ratificó como órganos de asesoría y coordinación del sector presidencia a la Comisión Intersectorial de la Política Pública Nacional de Equidad de Género.

Con el actual decreto, si bien se impulsan las políticas de equidad de género, se le quitan al comité las funciones relacionadas con la articulación interinstitucional que permiten avanzar de manera efectiva en la transversalidad de género:

1. *Coordinar la implementación y seguimiento técnico y operativo de la Política Pública Nacional de Equidad de Género.*

2. *Dar lineamientos sobre los mecanismos a través de los cuales se garantiza la im-plementación del Plan de Acción indicativo de la Política Pública Nacional de Equidad de Género en los niveles nacional y territorial.*

3. *Orientar el diseño e implementación de un sistema de control que permita hacer seguimiento al cumplimiento de las metas señaladas y los resultados propuestos por la Comisión, en el Plan de Acción Indicativo, con indicadores verificables.*

4. *Dar lineamientos para la priorización de la inversión, la gestión de esquemas de co-financiación y ejecución, que permitan la adecuada implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género", Decreto 1930 de 2013.*

Mecanismos de coordinación interinstitucional en los que participa la CPEM

Como su nombre lo señala, constituyen espacios de coordinación interinstitucional. La mayor parte de ellos se desprenden de las diferentes normas mencionadas. A continuación, se señalan los que se consideran más relevantes:

Alta instancia de género gubernamental para el seguimiento al enfoque de género en el Acuerdo de Paz. Constituida como un compromiso del Plan Marco de Implementación en el capítulo de género, articula la actuación interinstitucional de todas las entidades comprometidas en la implementación de las medidas de género y en que las otras medidas también sean aplicadas con enfoque de género. Está presidida por el delegado de presidencia (en el anterior Gobierno por la Consejería de Estabilización y Consolidación) y la secretaría técnica es realizada por la CPEM.

Bajo su responsabilidad está el constituir el plan de acción del gobierno respectivo para el cumplimiento de las medidas de género, hacer su seguimiento y entregar informes, en articulación con la Instancia especial de mujeres de la sociedad civil.

Comité nacional de seguimiento e impulso al cumplimiento de la Ley 1257. Creado a partir del artículo 35 de la Ley 1257 de 2008, la cual le da labores de seguimiento a la Consejería para la Equidad de la Mujer en coordinación con la Procuraduría General de la Nación y la Defensoría del Pueblo y con participación de organizaciones de mujeres.

La Consejería presenta un informe anual al Congreso de la República sobre la situación de violencia contra las mujeres, sus manifestaciones, magnitud, avances y retrocesos, consecuencias e impacto.

Política pública de mujeres y equidad de género. Si bien el CONPES 4080 no le da labores de impulso ni de seguimiento a la CPEM, la experiencia muestra que el mecanismo tiene una labor importante al respecto. Las deficiencias en la utilización del enfoque de género no solamente responden a resistencias institucionales sino también al desconocimiento de cómo implementarlo. La transversalización de género es una de las tareas del mecanismo de género. Otras de sus funciones son proponer políticas públicas para la igualdad de género y velar por la coordinación, consistencia y coherencia de las mismas.

Al ser la carta de navegación de mediano plazo para avanzar en la igualdad de las mujeres, construida con insumos participativos tal y como se menciona en el CONPES, es deber del mecanismo de género asesorar a las entidades implementadoras y hacer el seguimiento de su cumplimiento. Sería pertinente hacer un espacio de articulación interinstitucional.

Mecanismo articulador para el abordaje integral de las violencias por razones de sexo y género de las mujeres, niñas, niños y adolescentes. Creado mediante el Decreto 1710 de 2010, fue concebido como una estrategia de coordinación interinstitucional del orden nacional, departamental, distrital y municipal, para la respuesta técnica y operativa, dirigida a (i) la promoción del derecho a una vida libre de violencia, (ii) la prevención de esta, (iii) la atención, la protección y el acceso a la justicia de niñas, niños, adolescentes y mujeres víctimas de la violencia por razones de sexo y género y (iv) la gestión del conocimiento.

Busca articular las acciones técnicas y operativas del Sistema Nacional de Bienestar Familiar

(SNBF) y del Sistema Nacional de Mujeres. Está integrado por las siguientes entidades:

- Delegada del Ministerio del Interior.
- Delegada del Ministerio de Justicia y el Derecho.
- Delegada del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.
- Delegada de la Consejería para la Niñez y la Adolescencia.
- Delegada de la Fiscalía General de la Nación.
- Delegada del Consejo Superior de la Judicatura.

Son invitadas permanentes:

- *Delegada de la Vicepresidencia de la República.*
- *Delegada de la Procuraduría General de la Nación.*
- *Delegada de la Defensoría del Pueblo*

Como instancia de coordinación y gestión del orden nacional se señala al Ministerio de Salud y Protección Social, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y la Consejería para la Equidad de la Mujer, alternando la secretaría técnica entre ellos.

Se establecen cuatro comités, integrados por diferentes entidades:

Comité de Promoción y Prevención

Comité de Atención Integral

Comité de Protección, Cualificación y Acceso a la Justicia

Comité de Sistemas de Información

Esta instancia también se debe implementar en los niveles de departamentos y municipios.

Comisión Intersectorial de Cuidado. Creada mediante el Decreto 1228 de 2022. Su objeto es coordinar y articular las acciones para la implementación de la Política Nacional de Cuidado.

Está integrada por:

- La ministra o el ministro de Salud y Protección Social o su representante.

- La ministra o el ministro del Trabajo o su representante.
- La ministra o el ministro de Educación Nacional o su representante.
- La directora o el director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República o su representante, quien presidirá la Comisión. *Nota fuera de texto: aquí debería ser la directora del mecanismo de género, dadas las implicaciones de la política en la igualdad de género.*
- La directora o el director del Departamento Nacional de Planeación o su representante.
- La directora o el director del Departamento Administrativo Nacional de Estadística o su representante.
- La directora o el director del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social o su representante.

Serán invitados permanentes a las sesiones de la Comisión, con voz, pero sin voto:

- La directora o el director del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar o su representante.
- La directora o el director del Servicio Nacional de Aprendizaje o su representante.
- La consejera o el consejero presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad, o quien haga sus veces, o su representante.
- La consejera o el consejero presidencial para la Niñez y Adolescencia, o quien haga sus veces, o su representante.
- La presidenta o el presidente del Consejo Nacional de Personas Mayores o su representante.

La Secretaría Técnica de la Comisión Intersectorial de la Política Nacional de Cuidado será ejercida por el Departamento Nacional de Planeación.

Nota: como se observa, la magnitud de compromisos relacionados con la implementación de diferentes políticas públicas y de la normatividad creciente es inmensa, lo que requiere de una institucionalidad robusta, acompañada en lo posible de mecanismos subsidiarios en todos los sectores, de tal manera que se facilite el logro de los objetivos de igualdad de las mujeres. Este mapa de obligaciones de la CPEM refuerza las recomendaciones reiteradas desde hace décadas por el Comité de la CEDAW, sobre la necesidad no solamente de fortalecer el mecanismo para la igualdad de las mujeres, sino de colocarlo en el mayor nivel jerárquico que le permita responder a los retos que tiene el país para la igualdad real de las mujeres.

Otros desarrollos institucionales para la garantía de los derechos de las mujeresl

Mecanismos de género sectoriales

La experiencia muestra que en donde existen mecanismos institucionales al interior de la entidad o el sector, el tema de género ha logrado posicionarse más fácilmente sin que ello signifique la existencia de enormes retos para lograr impactar en los resultados en términos de igualdad de género.

Según una investigación realizada por la Universidad Externado de 2015, los retos más importantes se relacionan con i) la disponibilidad de recursos económicos y humanos de los mecanismos, lo que directamente impacta en el nivel de negociación e incidencia dentro de las mismas entidades o sectores; ii) el compromiso político de la cabeza de la entidad o del sector; iii) la ubicación dentro de la estructura organizativa, si es un área misional, y el nivel de interlocución que tenga con el área de planeación, y iv) el manejo del enfoque de género, que muchas veces tiende a desconocerse y considerarse que tener a mujeres como beneficiarias es suficiente.

Algunas de las experiencias más relevantes son:

Dirección de Mujer Rural. Ubicada en el Viceministerio de Desarrollo Rural del Ministerio de Agricultura, fue creada en el año 2015 mediante el Decreto 2369 de 2015, con la función de coordinar, diseñar y evaluar las políticas, los planes, los programas y los proyectos integrales de desarrollo rural con enfoque territorial, encaminados a la provisión de bienes públicos rurales, que incidan en el bienestar social y económico de las mujeres rurales y propiciar la articulación con las entidades del orden nacional y territorial para la implementación de planes y proyectos integrales de desarrollo rural y agropecuario para la mujer rural.

Relevancia

La garantía real de los derechos de las mujeres rurales es un tema pendiente en la agenda del país. Es reclamada por las mujeres y sus organizaciones y señalada ampliamente por diferentes mecanismos nacionales e internacionales como la CEDAW y los ODS. Así mismo es columna vertebral del Acuerdo de Paz y puede jugar un papel muy importante en la articulación interinstitucional para los compromisos de género que se encuentran allí plasmados.

- Las entidades que hacen parte de este sector son:
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MAYDR)
- Agencia de Desarrollo Rural –(ADR)
- Agencia Nacional de Tierras (ANT)
- Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca (AUNAP)

- Banco Agrario de Colombia
- Corporación Colombia Internacional (CCI)
- Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario (FINAGRO)
- Instituto Colombiano Agropecuario (ICA)
- Unidad de Restitución de Tierras
- Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA)

Subdirección de Género del Departamento Nacional de Planeación (DNP). Se encuentra ubicada en la Dirección de Desarrollo Social y entre sus funciones está la de orientar la formulación y realizar el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas que promuevan la equidad de género, la diversidad y la incorporación del enfoque de género, no discriminación y respeto a la diversidad sexual.

Relevancia

Ha sido clave para orientar la incorporación del enfoque de género en la formulación y seguimiento de planes de desarrollo territorial. Para ello ha desarrollado una serie de herramientas metodológicas, como el kit para la planeación con enfoque de género. Brinda asistencia técnica durante la formulación y promueve que se incorpore el enfoque de género en todo el ciclo de la planeación territorial.

Juega un papel importante en el seguimiento del CONPES de política pública para las mujeres y de otras políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres.

Es dinamizadora de la implementación y uso del trazador presupuestal para la equidad de las mujeres tanto a nivel nacional como territorial. Es dentro del DNP que se encuentra el seguimiento a la inversión y a través de esta subdirección se puede coordinar para que el seguimiento a los recursos para la igualdad de género sea realmente efectivo.

Es estratégica dentro del Plan Nacional de Desarrollo.

Grupo de trabajo sexualidad, derechos sexuales y derechos reproductivos. Viceministerio de Salud Pública del Ministerio de Salud y Protección Social. Tiene a su cargo temáticas estratégicas de la agenda de igualdad de las mujeres, las cuales deben ser abordadas desde los enfoques de derechos, género y diferencial.

Las temáticas trabajadas son sexualidad y derechos, violencias de género, prevención del aborto inseguro e interrupción voluntaria del embarazo, adolescentes y jóvenes (incluye la prevención del embarazo adolescente), anticoncepción, enfermedades de transmisión sexual, salud materna, cánceres asociados con la sexualidad.

Adicionalmente este ministerio tiene a su cargo diferentes medidas estipuladas por la Ley 1257 en torno a las medidas de atención de las mujeres víctimas de violencias.

Relevancia

Todas las temáticas responden a la agenda prioritaria de las mujeres y a compromisos de políticas públicas, tal como el CONPES 147 de 2012, sobre embarazo adolescente, la reglamentación de la Sentencia C055 de 2022 de la Corte Constitucional y el Mecanismo Integral para la Atención de las Violencias de Género (el Decreto 1710 de 2020 le da la función de coordinar el espacio al MSPS, CPEM y al ICBF, las cuales se turnan el ejercicio de la secretaría técnica para la articulación interinstitucional y dinamizarlo a nivel territorial).

Comité de Asuntos de Género del Ministerio de Minas y Energía (no se encontró resolución). Cuenta con política de género cuyo seguimiento está a cargo de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales. Los lineamientos de política tienen cuatro ejes: a) vinculación de mujeres en empleos directos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor del sector; b) cultura para la equidad de género en el sector; c) articulación y coordinación de acciones diferenciadas para el sector de manera interinstitucional e intersectorial, y d) prevención de violencias contra las mujeres en la industria y comunidad de influencia.

Cuenta con un plan de transversalización que incluye actividades de gestión interna, acciones con entidades del sector, actividades con empresas privadas y plan de acción.

Relevancia

Es clave fortalecer y formalizar este comité y establecer sinergias con él articuladas a las metas del Plan de Desarrollo.

Comité de género del sector industria, comercio y turismo (no se encontró resolución). Las áreas de trabajo definidas son: emprendimiento, relacionamiento y cadenas de valor, liderazgo, información, financiamiento y fortalecimiento institucional.

Hacen parte de él las superintendencias de Industria y Comercio y de Sociedades, Artesanías de Colombia, Fontur, Bancóldex, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Instituto Nacional de Metrología, la Junta Central de Contadores, INpulssa, Colombia Productiva, Procolombia, la Corporación Colombia Internacional, alcaldías y gobernaciones.

Relevancia

Dada la participación que tuvieron las lideresas de estas entidades y el significado que tiene este sector para la generación de empleo para las mujeres, se recomienda fortalecer el espacio.

Nota sobre mecanismos sectoriales: si bien en otros sectores y ministerios existen grupos informa-

les de género, solo se mencionan aquellos que están reconocidos formalmente mediante una norma (circular, decreto, etc.). Por ejemplo, se encuentran grupos de trabajo en el Ministerio de Educación, de Minas y Energía, o el tema ha sido trabajo desde las áreas de planeación (Ministerio de Industria y Comercio y Ministerio de Vivienda).

Otras experiencias en el sector público

Grupo de trabajo de género de la Comisión de la Verdad (CV). Esta entidad hace parte del Sistema Integral de Verdad, Justicia y Reparación y Garantías de No Repetición. En cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo de Paz, la CV incorporó el enfoque de género como una herramienta de análisis que reconoce el impacto desproporcionado del conflicto armado en la vida de las mujeres y las niñas en consecuencia de la violencia que los actores armados ejercieron contra ellas en razón de su género, así como en la vida de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales en razón de su orientación sexual e identidad de género.

El grupo de trabajo estuvo liderado por la comisionada Alejandra Miller y como resultado de su trabajo en los diferentes documentos y materiales el enfoque de género fue incorporado. Así mismo, se destaca el informe *Mi cuerpo es la verdad*, que presenta los capítulos "Mujeres: voces que defienden y cuidan la vida" y "La verdad es arco iris", en donde se pone en evidencia el impacto desproporcionado que ha tenido el conflicto armado en la vida de las mujeres y la población LGBTI.

De igual modo, el informe *Resistir no aguantar,* que presenta la violencia y daños contra los pueblos étnicos, tiene un capítulo de género el cual evidencia la violencia estructural racista y patriarcal que han sufrido las mujeres pertenecientes a diferentes pueblos étnicos.

Relevancia

Si bien estos informes fueron entregados, sigue una importante labor de difusión y de implementación de las recomendaciones que realmente garanticen la NO repetición. Tanto el mecanismo nacional de género como el Gobierno nacional tienen la tarea de implementarlas.

Comisión de Género de la JEP. La Jurisdicción Especial para la Paz, que también hace parte del Sistema Integral de Verdad, Justicia y Reparación, desde sus inicios constituyó una Comisión de Género para integrar este enfoque en sus actuaciones, mediante el artículo 109 del Acuerdo ASP 001 de 2020, que tiene por objeto "formular, definir y proferir lineamientos, conceptos, protocolos, manuales y directrices sobre estrategias, planes, diseños, programas y proyectos que requieran la aplicación del enfoque de género como componente transversal a la implementación, funcionamiento y actuaciones de la JEP" y de "proponer y promover en concordancia con la Secretaría Técnica de la Comisión, la sensibilización y los programas de formación en materia de enfoque de género, violencia de género y violencia sexual de manera continua, sistemática y transversal para todas y todos los servidores judiciales de la JEP", entre otras funciones.

El enfoque de género ha sido incorporado tanto en lo misional como en lo administrativo de la entidad. Dentro de lo misional se destaca el grupo de género de la Unidad de Análisis e Investigación y el trabajo de las magistradas y los magistrados que componen la comisión para que el enfoque sea incorporado en sus pronunciamientos y autos y la reciente consideración de la violencia sexual como uno de los macrocasos para ser abordado.

Relevancia

La etapa en la que se encuentran los diferentes macroprocesos requiere que el enfoque de género esté presente en ellos. Es necesario concertar indicadores que den cuenta de esto y del cumplimiento de las garantías procesales para víctimas y comparecientes desde los enfoques de derechos, género y diferenciales.

Comisión Legal de la Mujer. Creada por la Ley 1434 de 2011 y modificada por la Ley 1921 de 2018 y la Ley 2267 de 2022. Está integrada por 23 congresistas, 13 de ellas de la Cámara de Representantes y 10 del Senado de la República. Entre sus funciones se encuentran la de ser interlocutoras con organizaciones de mujeres, tramitar ante las diferentes comisiones constitucionales, observaciones, modificaciones, adiciones a proyectos de ley alusivos a los derechos de las mujeres.

Relevancia

A través de la Comisión Legal de la Mujer, se ha incidido en la tramitación de proyectos de ley que son claves para la garantía de derechos de las mujeres. Si bien actúan también como un espacio de control político del mecanismo de género, también son aliadas estratégicas para la gestión de recursos y para el trámite y aprobación de proyectos de ley claves para la garantía de derechos de las mujeres.

Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial. Creada mediante el Acuerdo PSAA08-4552 de 2008 de la Sala Administrativa del Consejo Nacional de la Judicatura, es la encargada de orientar e impulsar el desarrollo de la equidad de género y el cumplimiento de sus objetivos y planes de acción, encaminados a garantizar la igualdad y la no discriminación de las mujeres en el acceso a la administración de justicia y a los cargos de la judicatura y la introducción de la perspectiva de género en la actuación y la formación judicial.

La Comisión está integrada por un magistrado o una magistrada de la Corte Suprema de Justicia, un magistrado o una magistrada del Consejo de Estado, un magistrado o una magistrada de la Corte Constitucional, un magistrado o una magistrada de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y un magistrado o una magistrada de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura. La presidencia de la Comisión se ejercerá en forma rotativa por sus miembros y tendrá una duración de un año.

Trabaja diferentes líneas estratégicas, tales como la formación y el conocimiento, el acceso a la in-

formación (legislación, jurisprudencia, doctrina, publicaciones, rendición de cuentas, entre otras), las relaciones inter e intrainstitucionales, las redes de intercambio, las estadísticas, entre otras.

Relevancia

El acceso a la justicia es una de las principales barreras que tienen las mujeres para la garantía real de sus derechos. El contar con esta Comisión ha permitido avanzar en jurisprudencia que permite ir rompiendo las barreras con la esperanza de superar los altos índices de impunidad existentes.

Mecanismos territoriales de género

Niveles de los mecanismos territoriales de género

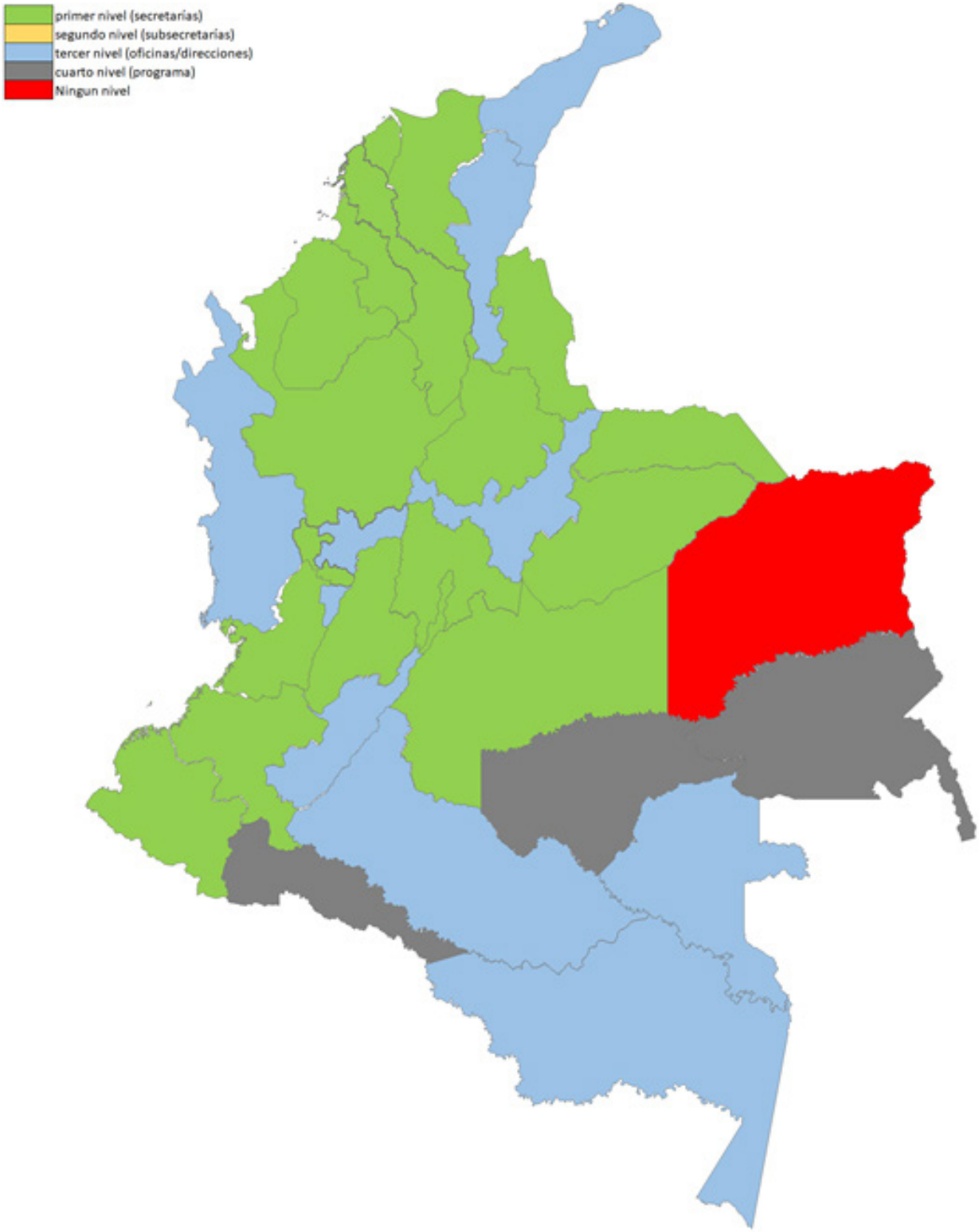
En el nivel territorial se identifican diferentes niveles de mecanismos, tanto departamentales como municipales. El nivel más alto corresponde a secretarías, las cuales, si son departamentales, están reconocidas mediante ordenanzas de las asambleas departamentales y, si son municipales, mediante acuerdos de los concejos municipales, es decir, que son el resultado de consensos políticos. Así mismo, la mayor parte de ellas son el resultado de un proceso de incidencia de organizaciones de mujeres y de la voluntad política de las autoridades territoriales. Al igual que en el nivel nacional, al ser secretarías, estos mecanismos se encuentran en el primer nivel de decisión, o sea que cuentan con autonomía financiera y administrativa y al ser pares de las otras cabezas de sector pueden mover con mayor facilidad la agenda de transversalidad de género.

Un segundo nivel lo constituyen las subsecretarías, en un tercer nivel se encuentran las direcciones u oficinas y en un cuarto nivel los programas (estos últimos vinculados a metas de planes de desarrollo coyunturales). En estos tres casos, la mayoría se encuentra ubicada en secretarías que tienen que ver con temas sociales, tales como desarrollo social, en algunos casos en las secretarías de gobierno. Cuando no existe este tipo de institucionalidad, en casi todos los municipios se encuentran los referentes de género o puntos focales de género, quienes también manejan temas poblacionales (niñez, adulto mayor, discapacidad, etc.).

Mecanismos departamentales de género

En el Mapa 1 se puede observar el nivel del mecanismo en los departamentos. Sin duda se evidencia un esfuerzo importante por establecer secretarías de la mujer. Para la fecha, el 53% de los departamentos tiene secretarías, el 25% direcciones u oficinas de la mujer, el 6% programas y solo un departamento no cuenta con ningún mecanismo (Vichada). En el Anexo 1 se encuentra la tabla con los nombres y niveles de los mecanismos.

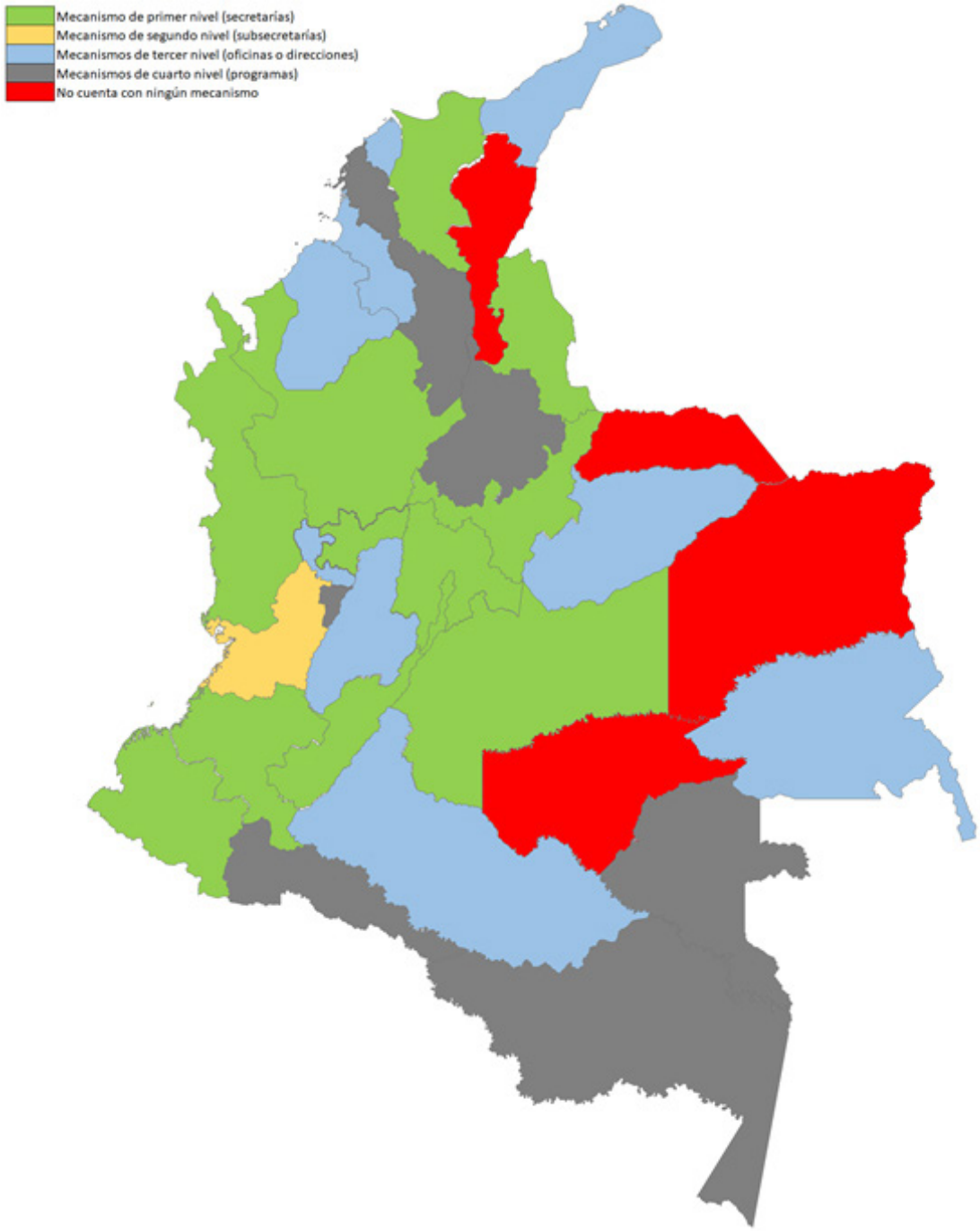
MAPA 1. ***Institucionalidad de género en Colombia, por departamentos, 2022.***



Mecanismos de género en ciudades capitales

En el caso de las capitales departamentales, se encuentran diferencias con respecto al mapa departamental. En el 34% de ellas hay secretarías, en una de ellas, subsecretaría (Cali), en el 28%, direcciones u oficinas de la mujer, en el 22%, programas, y en el 13% no se encuentra ningún mecanismo (Arauca, Valledupar, San José del Guaviare y Puerto Carreño). En el Anexo 2, se observan los mecanismos y niveles de ellos para cada una de las ciudades capitales. A continuación, y para ver de manera gráfica la institucionalidad, se presenta esta información en el mapa de Colombia.

MAPA 2. ***Institucionalidad de género en Colombia, ciudades capitales, 2022.***



Si bien el panorama puede ser esperanzador al observar la incidencia de las mujeres y el compromiso para crear institucionalidad de género, la verdad es que existen grandes diferencias entre ellos en términos de recursos y de capacidades institucionales para responder a la garantía de derechos de las mujeres, teniendo en cuenta además las agendas diferenciales de las mujeres. Las desigualdades territoriales en Colombia son muy grandes, es así como el 94% de los municipios del país se encuentran clasificados en las categorías 4, 5 y 6, que concentran altos niveles de pobreza y pocos recursos propios, lo que determina que el presupuesto destinado a los derechos de las mujeres es marginal e insuficiente y mínimo en comparación con los otros sectores administrativos.

A modo de ejemplo, se presenta el presupuesto para el año 2022 en comparación con el que tiene la CPEM. Se evidencia la fragilidad institucional en términos económicos del mecanismo nacional para responder a las enormes responsabilidades que tiene.

TABLA 5. ***Presupuesto 2022 para algunos mecanismos de género (en pesos Colombianos).***

Mecanismos de género	Funcionamiento 2022	Inversión 2022	Total 2022
Secretaría Mujeres Bogotá	25.515.482.000	101.548.173.000	127.063.655.000
Secretaría Mujeres Medellín	5.216.306.995	27.785.665.778	33.001.972.773
Secretaría Mujeres Antioquia	1.751.532.377	5.224.000.000	6.975.532.377
Secretaría Mujeres Valle	75.178.700	6.607.000.000	6.682.178.700
Secretaría Mujeres Cauca		1.336.243.357	1.336.243.357
CPEM		4.000.000.000	4.000.000.000

Fuente: Bogotá https://www.sdmujer.gov.co/ley-de-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/presupuesto/presupuesto-general

Medellín. Https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/Hacienda/Publicaciones/Shared%20Content/Documentos/2022/GACETA%204904%20PPTO%202022%20DECRETO%201175%20DE%202021.pdf

Antioquia https://www.asambleadeantioquia.gov.co/wp-content/uploads/2021/12/OR-NO.-31-PPTO-GENERAL-2022-202110001239.pdf

Valle. https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=viewpdf&id=58719

Cauca. https://www.cauca.gov.co/NuestraGestion/Normatividad/DECRETO%20-%20Presupuesto%20vigencia%202022%20-%20Con%20anexos.pdf

Nota: en el departamento del Cauca el presupuesto de funcionamiento se encuentra agregado para toda la Gobernación.

Políticas públicas de género territoriales

Estos mecanismos territoriales, independientemente del nivel de institucionalidad, se orientan a la formulación, el seguimiento o la implementación de las políticas públicas tanto de mujeres como de la población LGBT. Es así como con diferentes niveles de desarrollo se encuentra en el país una gama de políticas públicas que responden a diversas agendas de las mujeres de los respectivos territorios y que han sido construidas participativamente. La mayor parte de ellas también ha sido reconocida formalmente, a través de ordenanzas en el caso de las políticas departamentales, o de acuerdos en el caso de los municipios.

A la par que la incidencia en la creación de mecanismos de género, las diferentes entidades territoriales han avanzado progresivamente en la formulación de políticas públicas para las mujeres y la equidad de género. Amparadas en la Constitución Política de 1991, se han ido posicionando en la agenda pública a través de estas políticas los enfoques de derechos, de género y diferenciales. En algunos territorios se incorpora el enfoque territorial y en otras el étnico (san Andrés, Cauca, Chocó, Amazonas). Los derechos que son transversales y que se trabajan como ejes estructurantes en todas las políticas públicas son el de vivir una vida libre de violencias, participación política, salud, educación, autonomía económica y paz. En algunos, se incorpora el derecho al hábitat y medio ambiente, así como a la seguridad alimentaria, el deporte, los derechos sexuales y reproductivos, la economía del cuidado, pero en pocos se menciona la mujer rural (ver Anexo 3).

La mirada transversal a estas políticas públicas evidencia retos de política pública relacionados con el reconocimiento y la realización de acciones diferenciales para las mujeres de los pueblos étnicos y un mayor compromiso con la agenda de paz y con las mujeres rurales.

La implementación de estas políticas públicas depende de varios factores, entre los que se pueden señalar:

I) Nivel de institucionalidad del mecanismo. A mayor nivel de decisión hay mayor probabilidad de cumplir los compromisos asumidos con las políticas públicas (PP), a través de la gestión de recursos o del diálogo y la concertación con los otros sectores de la administración. A menor nivel se dificultan los procesos de transversalización y de escucha por parte de los otros sectores.

II) Recursos financieros y humanos. Los recursos financieros de los mecanismos de género en la mayoría de los casos son precarios, así como los recursos humanos. En buena parte de los mecanismos territoriales, los recursos se centran en la conmemoración de fechas emblemáticas y las otras actividades se realizan a través de la gestión con otras entidades o con la cooperación internacional. Sin embargo, estos últimos recursos son direccionados, la mayoría de las veces, al tema de violencias contra las mujeres y actividades de divulgación (Universidad Externado, 2015). En relación con los re-

cursos humanos, la Universidad Externado (2015) encontró que los mecanismos de género cuentan con pocas personas de planta y la contratación de personas dificulta la continuidad y el desarrollo sostenible de capacidades para responder a los retos de las PP.

III) Voluntad política del mandatario de turno. Expresada en los compromisos asumidos en planes de gobierno y plasmados en los planes de desarrollo. Si el mandatario o la mandataria se compromete abiertamente con la igualdad de género, el equipo de gobierno responde.

IV) Capacidad técnica del equipo del mecanismo. Los mecanismos que tienen a la cabeza y dentro de sus profesionales personas con conocimientos en enfoque de género y en políticas sectoriales, aseguran un mayor nivel de interlocución y articulación con los otros sectores de la administración.

V) Hechos coyunturales. Por ejemplo, la pandemia cambió las prioridades de agenda de las administraciones territoriales.

VI) La interlocución con organizaciones de mujeres. La existencia de consejos consultivos, comités de mujeres, veedurías ciudadanas, concejeras territoriales de planeación fortalece los mecanismos de género e incide en que los gobiernos territoriales cumplan con sus compromisos de género.

VII) La existencia de bancadas de mujeres en los consejos o asambleas, haciendo debates de control político, solicitando mayores recursos, posibilitan la implementación de las políticas públicas.

VIII) La alianza con actores de la cooperación internacional, a través de procesos de asistencia técnica, ha posibilitado el desarrollo de temas estratégicos de la agenda de las mujeres.

La Universidad Externado (2015), a partir de las entrevistas a diferentes personas de diversos mecanismos, señala que la interlocución con la CPEM está basada en la identificación de elementos útiles para el seguimiento de la política nacional y la Ley 1257. Para ello proponen fortalecer la interlocución y coordinación, así como realizar una mayor presencia en el territorio. De igual manera, se manifiestan problemas de coordinación intraterritoriales entre los departamentos y sus municipios que se deben resolver.

Por último, es necesario señalar que los mecanismos pertenecientes a las entidades territoriales con mayores recursos económicos marcan avances significativos en la realización de agendas que garantizan los derechos de las mujeres, incluso con el nivel nacional, y jalonan temas estratégicos, como por ejemplo lo relacionado con la economía del cuidado que se encuentra en vigencia.

Con lo anterior, es evidente que el relacionamiento entre el mecanismo nacional y los mecanismos territoriales debe planearse de manera diferencial, priorizando a las entidades territoriales que más necesitan acompañamiento y asistencia técnica o generando mecanismos de hermanamiento, por mencionar dos ejemplos.

CAPÍTULO 3

RECOMENDACIONES ADICIONALES

Sobre el fortalecimiento del mecanismo:

1. Crear de manera prioritaria y urgente el mecanismo de adelanto para la mujer en un alto nivel de decisión: Ministerio o Viceministerio.

2. Dotarlo de suficientes recursos económicos humanos y técnicos.

3. Con base en la experiencia de otros países y mecanismos territoriales, debería tener entre otras las siguientes áreas misionales: un área fuerte especializada en la prevención de las violencias contra las mujeres; un área de transversalización de enfoques de género, antirracistas y diferenciales, que brinde asistencia técnica a los diferentes sectores; un área de territorialización que coordine y asista técnicamente a las entidades de género territoriales y un observatorio de asuntos de género.

4. Es importante vincular personas que manejen técnicamente los diferentes temas de los sectores y que a la par conozcan con suficiencia el enfoque de género, de tal manera que puedan interactuar y hacer recomendaciones.

5. Fortalecer un espacio de articulación interinstitucional con los diferentes sectores y entidades para el cumplimiento de la política pública y su seguimiento.

Sobre la interlocución con el movimiento de mujeres:

6. Establecer canales de diálogo sistemáticos y periódicos con el amplio movimiento de mujeres. Puede ser a través de consejos consultivos para la formulación y el seguimiento del plan de desarrollo y de las diferentes políticas públicas.

7. Se recomienda estudiar, y si se considera ajustar, lo concerniente al Sistema Nacional de Mujeres como un mecanismo mixto asesor y de seguimiento a la política pública, separando claramente el espacio técnico de articulación interinstitucional para el cumplimiento de las responsabilidades institucionales de un espacio técnico-político de seguimiento.

Sobre la política pública para la equidad de género:

8. Se recomienda revisar los contenidos y alcances (indicadores de impacto) a la luz de los compromisos expresados por el nuevo Gobierno, incluyendo con mayor contundencia un enfoque étnico diferencial.

Sobre los mecanismos sectoriales existentes:

9. Se recomienda fortalecer los mecanismos sectoriales existentes y crear en los otros sectores. Esto facilitaría la labor de transversalización de género en las políticas públicas, otorgaría mayores recursos para el cierre de brechas de inequidad y mejoraría las labores de coordinación del mecanismo nacional de género.

BIBLIOGRAFÍA

• Constitución Política de Colombia 1991. Consultada en https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdfhttps://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf

• Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Consultada en https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women#:~:text=Art%C3%ADculo%2012-,1.,la%20planificaci%C3%B3n%20de%20la%20familia.

• CPEM. (2022). Anexo técnico informe de empalme CPEM 2022. Proyecto de inversión Implementación del enfoque de género en los planes, programas y proyectos a nivel nacional.

• Decreto 1784 de 2019. Consultado en https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=100590

• Decreto 1930 de 2013. Consultado en https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=54533

• Decreto 1081 de 2015. Consultado en https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73593

• DNP. Documento CONPES 4080. Consultado en https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4080.pdf

• Universidad Externado de Colombia. (2015). Consideraciones e insumos técnicos para el fortalecimiento del mecanismo nacional para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Colombia. Editado por ONUMUJERES. Consultado en https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2017/05/consideraciones-mecanismo-genero

• Centro de Promoción y Cultura CPC de Bogotá. Centro de Formación Y Empoderamiento Para Las Mujeres Ambulua de Buenaventura. Fundación Santa Rita para la Educación y la Promoción FUNSAREP de la ciudad de Cartagena. OXFAM. (2020). Las voces de las mujeres populares en el seguimiento a las políticas públicas de mujer y equidad de género, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 y el enfoque de género en el Acuerdo de Paz. Experiencias de Bogotá, Buenaventura y Cartagena. Documento final de sistematización.

• Sánchez y Mojica. (2018). Colombia Políticas públicas departamentales para la igualdad de las mujeres, insumo para ponencia políticas públicas. Seminario permanente políticas públicas. La Habana Cuba. Documento de trabajo inédito, sin publicar.

Páginas de internet consultadas:

• https://www.oecd.org/gov/trad-ocde-200711-master-equidad-genero-colombia-esp.pdfhttps://www.oecd.org/governance/gender-mainstreaming/Gender_recommendation_2015_Spanish.pdf

• https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/proyectos/33.pdf

• Oficina del Alto comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos: https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw/general-recommendations

• https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3918_anexos.pdf y https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf

• https://www.sdmujer.gov.co/ley-de-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/presupuesto/presupuesto-general

• Htps://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/Hacienda/Publicaciones/Shared%20Content/Documentos/2022/GACETA%204904%20PPTO%202022%20DECRETO%20 1175%20DE%202021.pdf

• https://www.asambleadeantioquia.gov.co/wp-content/uploads/2021/12/OR-NO.-31-PPTO-GENERAL-2022-202110001239.pdf

• https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=viewpdf&id=58719

• https://www.cauca.gov.co/NuestraGestion/Normatividad/DECRETO%20-%20Presupuesto%20vigencia%202022%20-%20Con%20anexos.pdf

• https://www.oas.org/es/cim/docs/Decalogo-ES.pdf

ANEXOS

ANEXO 1. ***Mecanismos de género por departamento, 2022***

Departamento	Mecanismo de igualdad	Nivel
Amazonas	Dirección de Equidad y Género	3
Antioquia	Secretaría de las Mujeres	1
Arauca	Secretaría de Desarrollo Social y Equidad de Género	1
Atlántico	Secretaría de la Mujer y Equidad de Género	1
Bolívar	Secretaría de la Mujer y Equidad de Género	1
Boyacá	Dirección de la Mujer e inclusión Social	3
Caldas	Unidad de Mujer y Familia	3
Caquetá	Oficina de Mujer y Género	3
Casanare	Secretaría de Integración, Desarrollo Social y Mujer	1
Cauca	Secretaría de la Mujer	1
Cesar	Asesora para la Mujer	4
Chocó	Asesora de Programa de Mujer y Género	4
Córdoba	Secretaría de Mujer, Género y Desarrollo Social	1
Cundinamarca	Secretaría de la Mujer y Equidad de Género	1
Guainía	Programa de Género y Diversidad Sexual	4
La Guajira	Dirección de Cultura, Juventud y Género	3
Guaviare	Programa Equidad de Género y Mujeres para el Desarrollo del Guaviare	4
Huila	Oficina de la Mujer, Infancia, Adolescencia y Asuntos Sociales	3
Magdalena	Secretaría de la Mujer y Equidad de Género	1
Meta	Secretaría de la Mujer y Equidad de Género	1
Nariño	Secretaría de Género e Inclusión Social	1

Departamento	Mecanismo de igualdad	Nivel
Norte de Santander	Secretaría de la Mujer y Equidad de Género	1
Putumayo	Programa de Apoyo Integral a la Mujer Putumayense	4
Quindío	Jefatura de Equidad de Género	3
Risaralda	Secretaría de Mujer, Familia y Desarrollo Social	1
San Andrés, Providencia y Santa Catalina	Programa de Atención y Apoyo Integral a la Mujer y Equidad de Género	4
Santander	Secretaría de Mujer y Equidad de Género	1
Sucre	Secretaría de la Inclusión Social, Mujer y Equidad de Género	1
Tolima	Secretaría de la Mujer	1
Valle del Cauca	Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual	1
Vaupés	Oficina de la Mujer y Equidad de Género	3
Vichada	No se evidencia presencia de un mecanismo de igualdad de género. Sin embargo, el Plan de Desarrollo presenta el Subprograma de Promoción de eventos y/o actividades a población étnica, afrocolombiana, mujer y equidad de género, niñez y juventud apoyados.	5

Fuente: Cálculos propios. Páginas web de las diferentes gobernaciones e indagación telefónica, 2022.

ANEXO 2. *Mecanismos de género de ciudades capitales, 2022*

Departamento	Municipio	Mecanismo de igualdad	Nivel
Amazonas	Leticia	Programa Mujer y Familia	4
Antioquia	Medellín	Secretaría de las Mujeres	1
Arauca	Arauca	No se evidencia un mecanismo de igualdad y equidad de género. Presentan acciones desde diferentes secretarías, pero ninguna refleja un ente responsable de garantizar el enfoque de género.	5
Atlántico	Barranquilla	Oficina de la Mujer, Equidad y Género	3
Bolívar	Cartagena de Indias	Grupo de Asuntos de la Mujer	4
Boyacá	Tunja	Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Social	1
Caldas	Manizales	Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género	1
Caquetá	Florencia	Oficina de la Mujer y Género Departamental	3
Casanare	Yopal	Dirección para la Igualdad y Equidad de la Mujer	3
Cauca	Popayán	Secretaría de la Mujer	1
Cesar	Valledupar	No se evidencia un mecanismo de igualdad y equidad de género. Presentan acciones desde diferentes secretarías, pero ninguna refleja un ente responsable de garantizar el enfoque de género.	5
Chocó	Quibdó	Secretaría de la Mujer, Género y Diversidad	1
Córdoba	Montería	Oficina de la Mujer	3
Cundinamarca	Bogotá	Secretaría Distrital de la Mujer	1
Guainía	Inírida	Departamento de Desarrollo Social y Apoyo a la Mujer (tercer nivel)	3

Departamento	Municipio	Mecanismo de igualdad	Nivel
La Guajira	Riohacha	Dirección de Mujer, Juventud, Infancia y Adolescencia	3
Guaviare	San José del Guaviare		5
Huila	Neiva	Secretaría de la Mujer, Infancia y Adolescencia	1
Magdalena	Santa Marta	Secretaría de la Mujer	1
Meta	Villavicencio	Secretaría de la Mujer	1
Nariño	Pasto	Secretaría de las Mujeres, Orientaciones Sexuales e Identidades de Género	1
Norte de Santander	San José de Cúcuta	Secretaría de Equidad de Género	1
Putumayo	Mocoa	Programa Mujer y Equidad de Género/Oficina de la Mujer	4
Quindío	Armenia	Programa Equidad de Género y Nuevas Masculinidades	4
Risaralda	Pereira	Oficina de la Mujer	3
San Andrés, Providencia y Santa Catalina	Providencia y Santa Catalina	Programa Mujer y Equidad de Género	4
Santander	Bucaramanga	Programa Mujer y Equidad de Géneros	4
Sucre	Sincelejo	Dirección de la Mujer y Equidad de Género	3
Tolima	Ibagué	Dirección de Mujer, Genero y Diversidad Sexual	3
Valle del Cauca	Cali	Subsecretaría de Equidad de Género	2
Vaupés	Mitú	Comité Municipal de Equidad de Género	4
Vichada	Puerto Carreño	No se evidencia un mecanismo de igualdad y equidad de género. Presentan acciones desde diferentes secretarías, pero ninguna refleja un ente responsable de garantizar el enfoque de género.	5

Fuente: Cálculos propios. Páginas web de las diferentes alcaldías e indagación telefónica, 2022.

ANEXO 3. *Políticas públicas de igualdad en el nivel departamental*

Depto	Nombre	Líneas de acción	Enfoques
Antioquia 2002	Política de Equidad de Género para las Mujeres del Departamento de Antioquia.	Posicionamiento del tema en la agenda de desarrollo local. Alianzas a favor de la equidad y la igualdad. Participación ciudadana. Información, educación y capacitación. Movilización social por la paz, la convivencia y la negociación política del conflicto armado.	Igualdad y equidad social
Bogotá D.C. 2004 2010	Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el D.C. 2004 – 2016 Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital	Eje de derechos de las mujeres: Derecho a la paz y la convivencia con equidad de género. Derecho a una vida libre de violencias. Derecho a la participación y representación con equidad. Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad Derecho a la salud plena. Derecho a la educación con equidad. Cultura libre de sexismo. Derecho al hábitat y vivienda dignos. Sistema Distrital de Cuidado Transversalización	Enfoque de derechos de las mujeres Enfoque diferencial Enfoque de género
Valle del Cauca 2008	Política Pública para las Mujeres Vallecaucanas desde su Diversidad Étnica y Territorial	Equidad económica. Equidad en salud. Vida digna libre de violencias contra las mujeres. Equidad en educación. Equidad en participación política. Equidad en el territorio, la tierra, la vivienda y el medio ambiente. Comunicación y cultura. Mujer y deporte.	Enfoque de derechos humanos y justicia social.

Depto	Nombre	Líneas de acción	Enfoques
Nariño 2008	Política Pública para la Equidad de las Mujeres Nariñenses desde su Diversidad Étnica, Social y Cultural, en un Territorio en Construcción de Paz	Derecho a la participación y a la incidencia política. Derecho a la autonomía económica en condiciones de equidad. Derecho a la salud integral con énfasis en los derechos sexuales y reproductivos. Derecho a una educación equitativa, no sexista y respetuosa de la diversidad. Derecho a la vida libre de miedo y de violencias basadas en género. Derecho a la paz: las mujeres en la construcción de la paz.	Enfoque de derechos
Tolima 2009	Política Pública de Mujer y Género del Tolima para Construir Equidad desde las Diferencias 2009-2020	Estrategia de institucionalización Estrategia de seguimiento normativo. Estrategia de incidencia política Estrategia económica productiva Estrategia educativa-comunicativa. Estrategia de investigación y sistemas de información	Enfoque de derechos Enfoque poblacional Enfoque territorial
Santander 2010	Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros en Santander. Plan Decenal de Oportunidades de Santander PPMYG- PIO 2010-2019	Educación para el reconocimiento y realización de los derechos de las mujeres. Trabajo digno y remuneración equitativa. Participación política y representación para la autonomía de las mujeres. Santander sin violencias contra las mujeres. Santander promueve el derecho de las mujeres a la salud sexual y reproductiva con equidad de género. Comunicación y cultura que reconozca y revalorice las diversidades para el desarrollo de Santander. Equidad de género en hábitat, seguridad alimentaria y ambiente.	Enfoque de derechos
Cundinamarca 2011	Mujer, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Departamento de Cundinamarca	Derecho al desarrollo económico. Derecho a una salud integral. Derechos a la educación integral. Derecho a la vida libre de violencias. Derechos políticos. Autonomía seguridad alimentaria. Derechos a un hábitat sano y productivo. Derecho a una cultura incluyente y espacios recreativos. Derecho a la información, las comunicaciones y las nuevas tecnologías.	Enfoque de derechos
Atlántico 2011	Política Pública por la Equidad de Género y Derechos de las Mujeres en el Departamento del Atlántico 2011 – 2021	Autonomía económica. Derechos sexuales y reproductivos. Desarrollo integral. Participación e incidencia. Protección integral a las mujeres.	Enfoque de equidad de género y derechos humanos
Cauca 2011	Política Pública para la Equidad y la Dignidad de las Mujeres en el Departamento del Cauca, desde su Diversidad Étnica, Social y Cultural	Derecho a la salud integral y derechos sexuales y reproductivos. Derecho a una vida libre de violencias. Derecho a la educación y capacitación con enfoque diferencial y de género. Derecho a la participación social, política y ciudadana de las mujeres. Derecho a la autonomía económica de las mujeres.	Enfoque de género Enfoque étnico diferencial
Meta 2012	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del Meta 2012 - 2023	Derecho a una vida libre de violencias. Autonomía y empoderamiento económico. Participación y representación política. Salud integral para las mujeres. Educación con equidad de género. Construcción de paz y justicia de género. Hábitat, vivienda, medio ambiente y acceso a la tierra.	Enfoque de derechos
Bolívar 2012	Política Pública Mujer y Equidad de Género en el Departamento de Bolívar	Derecho al desarrollo económico. Derecho a la salud integral. Derecho a una educación integral. Derecho a una vida libre de violencia. Derechos políticos. Autonomía y seguridad alimentaria. Derecho a un hábitat sano y productivo. Derecho a la información, la comunicación y las nuevas tecnologías.	Enfoque de derechos
Huila 2013	Construcción de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del Departamento del Huila	Eje de participación e incidencia política. Eje de autonomía económica y condiciones de equidad. Eje de salud integral y derechos sexuales y reproductivos. Eje de educación equitativa, no sexista y respetuosa de la diversidad. Eje de derecho a una vida libre de miedo y violencias basadas en género. Eje de construcción de paz.	Enfoque de desarrollo humano y género

Depto	Nombre	Líneas de acción	Enfoques
San Andrés, Providencia y Santa Catalina 2013	Política Pública para las Mujeres del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	Derecho a una vida libre de violencia. Equidad en participación política y desarrollo local. Equidad en salud. Equidad en educación. Autonomía económica. Equidad en el territorio, la cultura y el medio ambiente. Enfoque de género en el deporte.	Identidad étnica, raizal y territorial
Risaralda 2015	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres "Risaralda Mujer 2015-2024"	Tres ejes: -Vida (salud y vida libre de violencias). - Voz (participación, empoderamiento y transformación de estereotipos e imaginarios que refuerzan la discriminación). – Oportunidades (autonomía económica con justicia y equidad laboral).	Enfoque diferencial
Boyacá 2015	Política Pública Mujer y Género Departamento de Boyacá 2015-2025	Derecho a la autonomía económica, igualdad laboral, economía del cuidado. Derecho a una vida libre de violencias. Derecho a la participación política y en la toma de decisiones en las esferas del poder. Derecho a la educación con equidad y no sexista y acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías. Derecho a la salud integral y a derechos sexuales y reproductivos. Derecho a la paz. Derecho al territorio, hábitat, medio ambiente sano y productivo. Derecho a la cultura, recreación y tiempo libre en condiciones de igualdad de oportunidades y equidad. Gestión pública y desarrollo institucional para garantizar los derechos de las mujeres y la calidad de vida.	Enfoque de derechos de las mujeres Enfoque interseccional y diferencial Enfoque de género
Quindío 2015	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del Departamento del Quindío 2015- 2025	Quindianas reconociendo y haciendo efectivos sus derechos. Quindianas como sujetos políticos y agentes de familia, empoderadas, participativas y movilizadoras. Quindianas movilizadas para la redistribución del conocimiento social y la construcción de paz. Quindianas por una vida libre de miedos y violencias. Fortalecimiento institucional a favor de las quindianas.	Derechos humanos, género, diferencial, territorialidad
Magdalena 2016	Política Pública para las Mujeres del Magdalena con Enfoque de Derechos y Enfoque Diferencial	Educación, principio de equidad, garantizar derechos económicos, sociales y culturales, participación en escenarios de poder y toma de decisiones, autonomía económica, gestoras de paz que transforman, el Magdalena avanza a la no violencia y no discriminación.	Derechos y diferencial
Putumayo 2017	Política Pública de Equidad e Igualdad de Género para las Mujeres del Putumayo	Garantía de derechos y ciudadanía de las mujeres: Viviendo el derecho a una vida libre de violencias y sin miedo. Viviendo el derecho a la educación para el empoderamiento de las mujeres desde la diversidad y equidad de género. Viviendo el derecho a la salud con calidad, eficiencia, equidad y reconocimiento de la diversidad étnica, sexual y de género de las mujeres. Atención, justicia, reparación integral y restitución de derechos de mujeres y niñas víctimas en el marco del conflicto armado desde los enfoques diferenciales. Fortalecimiento institucional, empoderamiento de las mujeres y desarrollo de capacidades para la participación activa y el acceso al poder. Viviendo el derecho colectivo al medio ambiente, a la protección del territorio y al agua. Viviendo el territorio desde la diversidad: mujeres indígenas y territorio. Viviendo el territorio desde la diversidad: mujeres afrodescendientes y territorio. Viviendo el desarrollo con dignidad: mujeres rurales, acceso a la tierra y soberanía alimentaria. Viviendo la diversidad sexual y de género con equidad, reconocimiento e inclusión. Proceso de institucionalización, transversalización y territorialización.	Enfoque de género Enfoque de derechos de las mujeres Enfoque de Violencias Basadas en Género (VBG) Enfoque de territorio y construcción de paz Enfoque de ciclo vital de las mujeres Enfoque de ciudadanía activa de las mujeres Enfoque étnico
Arauca 2017	Política Publica Departamental de la Mujer "Por una Arauca con Equidad de Género para las Mujeres 2017 – 2027"	Ocho ejes transversales: Estructura administrativa. Salud integral y derechos sexuales y reproductivos. Educación. Trabajo y emprendimiento. Construcción de paz y transformación cultural. Participación. Cultura, recreación y deporte. Plan integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias.	Enfoque de derechos humanos de las mujeres Enfoque diferencial de derechos Enfoque de género Integralidad

Depto	Nombre	Líneas de acción	Enfoques
Caquetá 2017	Política Pública desde, con y para las Mujeres Caqueteñas 2017-2027	Ocho ejes estratégicos: Equidad en la educación para las mujeres del Caquetá. Equidad en salud para las mujeres del Caquetá. Derecho a una vida libre de violencias. Autonomía económica de las mujeres del Caquetá. Participación política, social y comunitaria con incidencia de las mujeres del Caquetá. Cultura, paz y reconciliación con equidad para las mujeres del Caquetá. Ambiente, territorio y hábitat. Fortalecimiento y desarrollo transversal e institucional de la política pública desde, con y para las mujeres del Caquetá.	Enfoque de derechos Enfoque territorial Enfoque de ciclo vital Enfoque de equidad de género Enfoque diferencial
Chocó 2018	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Chocoanas	Derecho a una vida libre de violencias. Derecho a la paz. Derecho a la participación y representación política. Derecho a la salud integral. Derecho a la educación y cultura con enfoque de género. Derecho a la autonomía económica. Fortalecimiento institucional para la garantía de los derechos de las mujeres.	Enfoque de género Enfoque étnico Enfoque territorial Enfoque de derechos Enfoque diferencial Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género
Caldas 2018	Política Pública para la Equidad de Género "Todas las voces 2018-2028"	Paz, autonomía económica y acceso laboral, participación en escenarios de poder, salud, derechos reproductivos, educación con enfoque de género, plan para garantizar una vida libre de violencia y una nueva institucionalidad para la equidad de género.	
Amazonas 2019	Política Pública Departamental de Equidad e Igualdad de Género para las Mujeres Amazonenses: Riqueza Multicultural, Pensamiento y Territorio. 2019 - 2029	Derecho a la salud integral, derechos sexuales y reproductivos, violencias basadas en género, participación y empoderamiento social y político, autonomía económica, construcción de paz, estrategia especial para garantizar una paz duradera en los territorios, teniendo en cuenta el reciente Acuerdo de Paz.	Enfoques de derechos, género y diferencial para las mujeres indígenas del Amazonas
Casanare 2019	Política Pública para la Equidad de Género	1. Construcción de paz y transformación cultural. 2. Autonomía económica y acceso y control de activos. 3. Participación en los escenarios de poder y toma de decisiones. 4. Enfoque de género en la salud y derechos sexuales y reproductivos. 5. Enfoque de género en la educación. 6. Plan para garantizar una vida libre de violencias.	Enfoque de género, enfoque diferencial de derechos, enfoque de derechos de las mujeres y enfoque de participación

Fuente: Sánchez y Mojica (2018). Información actualizada para el presente ejercicio.

ANEXO 4. *Otras recomendaciones internacionales*

Si bien no son compromisos suscritos por Colombia, estas recomendaciones son importantes por cuanto responden a las exigencias de garantías para el ejercicio de los derechos de las mujeres:

Decálogo para un Estado en clave de derechos humanos y feminista. OEA y Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)[10]

Los mandatos otorgados a la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos (CIM/OEA) por sus cuerpos directivos, la Asamblea General de la OEA, la Asamblea de delegadas de la CIM y el Comité Directivo, conceden a la CIM, a través de su Secretaría Ejecutiva, la responsabilidad de:

[10] https://www.oas.org/es/cim/docs/Decalogo-ES.pdf

- Apoyar a los Estados miembros de la OEA en el cumplimiento de sus compromisos adquiridos a nivel internacional e interamericano sobre los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.
- Alentar a los Estados miembros de la OEA a formular políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada.
- Ejercer como secretaría del mecanismo de seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y recibir informes sobre las medidas adoptadas para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en los Estados parte, como órgano de tratado para el artículo 8 de la Convención de Belém do Pará.
- Colaborar con los Estados miembros, otras organizaciones internacionales, grupos de la sociedad civil, la academia y el sector privado para apoyar los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la región.
- Fortalecer las relaciones y fomentar las actividades de cooperación solidaria y de coordinación con otros órganos regionales e internacionales y organizaciones de la sociedad civil que trabajan en las Américas. Promover la participación y el liderazgo de las mujeres en la planificación e implementación de políticas y programas públicos.
- Dar a conocer la igualdad de género como bien de la humanidad, en seguimiento a los lineamientos interamericanos adoptados sobre el mismo tema.

Decálogo para un estado en clave de derechos humanos y feminista. OEA/CIM

La Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres (SE/CIM), en articulación con un grupo de destacadas feministas de la región latinoamericana, presenta el Decálogo para un Estado en clave feminista, con el fin de contribuir al debate y a la ruta para el avance de la igualdad y la no discriminación para todas las personas, en particular para las mujeres de las Américas (diciembre de 2021).

1. La CRACIA del DEMO. "Un Estado democrático y social de derecho que garantice la ciudadanía plena de las mujeres es central para el fortalecimiento de la democracia y el desarrollo humano en la Región. Se trata de avanzar en ruta hacia la democracia paritaria, interpelando las relaciones tradicionales y arcaicas de jerarquía que el feminismo aspira a transformar".

2. Las leyes, instituciones y políticas públicas. "El logro de la igualdad sustantiva entre todas las personas no es posible si no se consideran la localización y deconstrucción de los poderes patriarcal, colonial, racista y sexista persistentes. Un objetivo que solo es posible si se incorporan las miradas, las

necesidades específicas y los intereses estratégicos de las mujeres en todas las esferas del quehacer del Estado, colocando a la igualdad y no discriminación como centrales y transversales en la formulación de leyes, instituciones y políticas públicas".

3. La triada de la institucionalidad: Estado - comunidad – persona. "A través de la interrelación entre el nivel supraestatal de los derechos humanos, el Estado, la sociedad y las instituciones de la comunidad, es clave recuperar el protagonismo del tejido comunitario en los territorios, en el que cobra especial relevancia la gestión regida por los principios participativos e inclusivos del municipalismo, como mecanismos para acercar la política a las personas".

4. La gestión política para el buen gobierno. "La histórica apuesta feminista por conseguir un cuarto propio se tradujo en la creación de espacios específicos para la promoción, aplicación y defensa de los derechos de las mujeres. La disputa hoy alcanza la inclusión y participación en la institucionalidad en su conjunto, a través de la transversalidad del enfoque de género, de igualdad y no discriminación".

5. El cuidado en el centro de las agendas. "El Estado social debe incorporar los cuidados en el centro de su agenda, recuperando el valor de lo comunitario y las alianzas público-privadas para una gestión más efectiva y justa. Es imprescindible promover acciones concretas que coloquen a los cuidados como un asunto público, colectivo, en corresponsabilidad y de primera importancia para el desarrollo económico y social".

6. El buen vivir y la plenitud de la vida. "Los Estados deben integrar la mirada del buen vivir y vida plena que proponen los pueblos originarios de la región. Para ello, se deben recuperar los saberes ancestrales y la cosmovisión de los pueblos originarios, en el marco de la interculturalidad, del respeto a las diversidades y de la convivencia armónica con la naturaleza, buscando el bienestar de todo ser viviente, como elemento indispensable para el equilibrio universal. Esa aspiración al buen vivir reflejada en la construcción del Estado y respetada por el feminismo, pasa por promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, siempre que ello no implique una violación a los derechos humanos de ninguna mujer o niña. De este modo, el Estado se convertirá en garante del respeto al ecosistema y a la naturaleza; del acceso y cuidado del agua, de la soberanía y seguridad alimentaria; de la vigencia plena y sostenibilidad de derechos para todas las personas".

7. Hacia la universalización de derechos. "Se debe lograr el acceso igualitario universal a educación inclusiva, de calidad, laica, intercultural, gratuita, obligatoria y continua, que permitirá la inclusión social efectiva, así como el acceso universal al derecho a la salud física y mental, a los derechos sexuales y a los derechos reproductivos, para el logro de la igualdad de género".

8. Un modelo económico que produzca riqueza y la redistribuya. "Es imprescindible para un futuro inclusivo que desde ahora deberíamos construir, impulsar el empoderamiento económico de

las mujeres, basado en un pacto social, político y de redistribución de la riqueza, mediante políticas laborales, fiscales, presupuestarias y ambientales, que aseguren el bienestar y el desarrollo humano de todas y todos".

9. Erradicar las diversas formas de violencia contra las mujeres y las niñas. "Los Estados democráticos deben, en su deber de debida diligencia, adoptar todas las medidas a su alcance dirigidas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como establecer procedimientos legales, justos y eficaces para las mujeres, niñas y adolescentes que hayan sido sometidas a violencia, y garantizar su acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación".

10. Avanzar hacia una ciudadanía regional-global. "El feminismo ha desarrollado ideas y propuestas que se han convertido en objetivos de la humanidad, como un motor de cambio, que ya no son utopías sino posibilidades reales del segundo milenio, y que se deben continuar profundizando en la multilateralidad como alianzas regionales y globales para que, la igualdad como bien de la humanidad, alcance a proteger a todas las mujeres y niñas, y a aquellas que, como defensoras de estos derechos, también son vulneradas".

ONU MUJERES ES LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS DEDICADA A PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES. COMO DEFENSORA MUNDIAL DE MUJERES Y NIÑAS, ONU MUJERES FUE ESTABLECIDA PARA ACELERAR EL PROGRESO QUE CONLLEVARÁ A MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES Y PARA RESPONDER A LAS NECESIDADES QUE ENFRENTAN EN EL MUNDO.

ONU Mujeres apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para implementar dichas normas. También respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida, enfocándose en cinco áreas prioritarias: el incremento del liderazgo y de la participación de las mujeres; la eliminación de la violencia contra las mujeres; la participación de las mujeres en todos los procesos de paz y seguridad; el aumento del empoderamiento económico de las mujeres; y la incorporación de la igualdad de género como elemento central de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional. ONU Mujeres también coordina y promueve el trabajo del sistema de las Naciones Unidas para alcanzar la igualdad de género.

ONU MUJERES

Calle 84ª No. 10-50 Piso 5
Bogotá – Colombia
6364750 ext 107

colombia.unwomen.org
onumujerescol
@ONUMujeresCol
onumujerescol