



**COMITÉ ENLACE TRANSVERSALIDAD: SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE  
ARQUITECTURA DEL GÉNERO EN LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**

**MAESTRÍA EN GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**AUTORA:**

**YINETH ZAPATA ZULUAGA**

**DIRECTORA**

**LUNA ALEJANDRA TOBÓN VALENCIA**

**COLOMBIA**

**2024**



## Tabla de contenido

1.INTRODUCCIÓN	7
2.JUSTIFICACIÓN	10
3.OBJETIVOS	12
3.1.Objetivo General:	12
3.2.Objetivos específicos:	12
4.ANTECEDENTES O ESTADO DE LA CUESTIÓN	13
5.ELEMENTOS TEÓRICOS QUE ORIENTAN LA INVESTIGACIÓN	17
6.CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	22
7.RECONOCER EL SENTIDO DE LAS EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS: ARQUITECTURA DEL GÉNERO EN LA INSTITUCIONALIDAD PÚBLICA	28
7.1.Dimensión política: reconocer los propósitos e intenciones que han orientado la práctica	35
7.1.1.Las violencias basadas en género: un imponderable de la dimensión política	41
7.2.Dimensión administrativa: Los participantes como sujetos sociales con capacidad de transformación.	46
7.2.1.Plan Departamental de Cultura 2023- 2035	46
7.2.2.Política pública departamental indígena de Antioquia 2022 (Ordenanza 42 del 6 de noviembre de 2022)	48
7.2.3.Política pública de Juventudes (Ordenanza 47 de 2023)	49
7.2.4.De los sistemas de gestión de la información y la urgente incidencia del enfoque de género .....	49
7.3.Dimensión técnica: reconocer los saberes individuales y colectivos	53
7.3.1.Sobre las apuestas de lenguaje incluyente y lenguaje no sexista	56
7.4.Conclusiones centrales del capítulo	57
8.PRESUPUESTOS PARA LA IGUALDAD: ACCIONES Y RECURSOS CONCRETOS PARA EL CIERRE DE BRECHAS DE GÉNERO	59
8.1.¿Qué entiende la Gobernación de Antioquia por presupuestos con enfoque de género?	59
8.2.¿Cómo vivió el comité enlace de transversalidad la experiencia de aprehensión de los PSG?.62	62
8.3.¿Cuáles fueron los recursos y estrategias utilizados para el desarrollo del proceso?	64



8.3.1.Legitimación:	64
8.3.2.Comunicativas	64
8.3.3.Guías Orientadoras:	65
8.3.4.Rutas pedagógicas:	65
8.3.5.Matriz de seguimiento:	65
8.4.¿Cómo se desarrolló el paso a paso?	66
8.5.¿Cuáles fueron los resultados y cómo se ven estos reflejados en la vida de las mujeres?	70
8.6.Principales conclusiones del capítulo	77
9.ENCUENTROS INTRASECTORIALES: NUEVOS MARCOS COGNITIVOS EN LA INSTITUCIONALIDAD ESTATAL.	80
10.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: PRODUCCIÓN PARTICIPATIVA DE CONOCIMIENTO SOBRE PRÁCTICAS INSTITUCIONALES	90
11.BIBLIOGRAFÍA	93

**Tabla de figuras**

**Figura 1..... 28**  
**Figura 2..... 31**  
**Figura 3..... 38**  
**Figura 4..... 76**  
**Figura 5..... 89**



## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> .....	30
<b>Tabla 2</b> .....	63
<b>Tabla 3</b> .....	67
<b>Tabla 4</b> .....	71
<b>Tabla 5</b> .....	75



## Índice de Siglas

- CET:** Comité Enlace de Transversalidad
- VBG:** Violencias Basadas en género
- SUIFP:** Sistema Unificado De Inversiones Y Finanzas Públicas
- SPI:** Seguimiento A Proyectos De Inversión
- DNP:** Departamento Nacional De Planeación
- MHCP:** Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- PES:** Planeación Estratégica
- PEG:** Planeación Con Enfoque De Género
- VIVA:** Empresa De Vivienda De Antioquia
- PSG:** Presupuestos Sensibles Al Género
- ODS:** Objetivos De Desarrollo Sostenible
- BPIN:** Banco De Programas Y Proyectos De Inversión Nacional
- EBI:** Estadísticas Básicas De Inversión



## 1. INTRODUCCIÓN

El Comité Enlace de Transversalidad es el escenario de articulación institucional e intersectorial para la incorporación del enfoque de género en la Gobernación de Antioquia, cuya operatividad inicia en el año 2020 bajo la dirección de la Secretaría de las Mujeres: El CET (como se nombrará en adelante), está conformado por 27 dependencias: Secretaría de Educación, Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, Instituto Departamental de Deportes- INDEPORTES, Oficina de Comunicaciones, TeleAntioquia, Departamento Administrativo de Planeación, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, Secretaría de Infraestructura Física, Secretaría de Medio Ambiente y sostenibilidad, Gerencia de Servicios Públicos, Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA, Gerencia de Seguridad Alimentaria y Nutricional de Antioquia – MANÁ, Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, Secretaría de Turismo, Secretaría de Minas, Instituto de Desarrollo de Antioquia –IDEA-, Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, Gerencia Indígena, Gerencia de Afrodescendientes, Secretaría de Participación y Cultura Ciudadana, Secretaría de Gobierno, Paz y No violencia, Agencia de Seguridad Vial, Secretaría de Seguridad y Justicia, Gerencia de Infancia y Adolescencia, Promotora Ferrocarril de Antioquia.

El CET es considerado una buena práctica en Colombia por instancias del orden público, así como organizaciones de mujeres y consejos consultivos, debido a los avances que implica en términos de la materialidad de la transversalización del enfoque de género como una apuesta técnica pero principalmente política. Para el logro de los objetivos trazados, se decidió realizar un proceso de sistematización de los 4 años del CET, por tanto, se reconocieron las principales apuestas, se resaltó la metodología usada para su fortalecimiento técnico, se detallaron los sustentos normativos, y se trazaron los retos y posibles recomendaciones para continuar caminando.

La transversalidad del género es una estrategia que nace con la plataforma de Beijing en el año 1995, se encuentra reposada y sustentada en su artículo 202. Se instauró luego de transformaciones a los dos modelos de planificación de los años 80`s, enfoque MED y enfoque GED, el primero, Mujeres en el Desarrollo, contemplaba a las mujeres de forma integracionista,



como un agregado para los planes, programas y proyectos, el segundo de ellos, Género en el Desarrollo, empezó a considerar las disparidades y brechas de género, sin necesariamente adoptar una visión transformadora del género.

En Colombia, El CONPES 4080 del año 2022, Política Pública Nacional para las Mujeres, en su línea 7, planteó la transversalidad del enfoque de género en las instituciones gubernamentales a partir de tres líneas de acción “Línea de Acción 1: Fortalecimiento de la institucionalidad para transversalizar el enfoque de género en los asuntos estratégicos del Estado; Línea de Acción 2: Transformación cultural desde las estrategias de comunicación; Línea de Acción 3: Institucionalidad para el desarrollo rural con enfoque de género.”

Por su parte, la Gobernación de Antioquia, cuenta con la política pública para las mujeres **Ordenanza 013 de 2019**, actualizada por la **Ordenanza 029 de 2022** que contempló 9 líneas estratégicas: “1. Transformación cultural. 2. Autonomía económica y acceso a activos. 3. Salud integral y derechos sexuales y reproductivos. 4. Educación con enfoque de género. 5. Participación en los escenarios de poder y toma de decisiones. 6. Mujeres en la construcción de paz. 7. Vida libre de violencias. 8. Mujeres rurales. 9. Transversalidad del enfoque de género”.

Bajo este sustento normativo, se creó el CET, que encontró su cimiento en la **Ordenanza 03 de 2010** afianzada en el **Decreto Reglamentario 3435** del mismo año. “Por medio del cual se establece de carácter obligatorio la transversalidad de género en la Gobernación de Antioquia” y se ubica como dependencia encargada de consolidar y dinamizar el proceso, la Secretaría de las Mujeres.

La Secretaría de las Mujeres trabaja en realizar cambios desde la misión de las dependencias del conglomerado público, siempre desde el reconocimiento de las necesidades técnicas y las dimensiones que corresponden al orden de lo político. Uno de los principales logros que se detallan en los hallazgos es cómo empiezan a aparecer en algunas políticas públicas de la Gobernación de Antioquia el enfoque de género de manera transversal, otro de los logros es el avance en el trabajo intersectorial que se analiza en los hallazgos a la luz de la teoría de nuevas institucionalidades y nuevos marcos cognitivos.





El documento entonces se presenta en siete capítulos, tres iniciales con el horizonte epistemológico y metodológico, a partir del cuarto capítulo los hallazgos de la investigación donde se reconocieron tres dimensiones: política, administrativa y técnica. En el quinto capítulo se realizó un posicionamiento sobre los presupuestos para la igualdad, en el sexto capítulo se entabló la importancia del trabajo intersectorial a la luz de los elementos teóricos de los nuevos marcos cognitivos y finalmente un capítulo dedicado a las conclusiones.

Los resultados presentados a continuación, se enmarcan en el proceso de trabajo de grado para optar al título de Magister en género y políticas públicas, de FLACSO. Con este proceso se busca aportar a la comprensión de la estrategia de transversalidad en la institucionalidad Estatal.



## 2. JUSTIFICACIÓN

La importancia del problema de investigación radica en las históricas barreras presentadas para la implementación de la transversalidad del género desde su surgimiento. Las cuales se establecen principalmente en una incompreensión del concepto, vacíos a nivel teórico y metodológico, pero también en una búsqueda constante de los recursos y estrategias para su aplicabilidad. En Latinoamérica son múltiples las exploraciones para su implementación; estas son necesariamente contextuales, históricas y políticas; pero cuentan con un mismo objetivo, lograr la transversalidad del enfoque de género en el aparato estatal e incidir en su arquitectura. “La gran mayoría de los mecanismos nacionales fueron establecidos en América Latina entre 1980 y 1990, bajo la forma de comisiones, divisiones, oficinas o consejos en ministerios específicos responsables de las áreas sociales de políticas como familia, salud y educación” (Fernós, 2010 en Guzmán, 2001, p.15).

Para el caso de Antioquia la Secretaría de Equidad de género (como se llamó en su génesis) se creó en el año 2000, posicionándose como pionera en el país. La actual Secretaría de las Mujeres de Antioquia fue la dependencia competente de dinamizar y coordinar los avances del CET, así como brindar línea técnica. Los resultados que se presentan en la tesis buscan fortalecer este accionar desde la mirada académica.

Desde la experiencia cercana en el CET, se planteó como hipótesis dos asuntos primordiales, el primero tiene que ver con que, en su mayoría, los enlaces designados no hacen parte de los cargos directivos y esto se traduce en una restringida toma de decisiones para cambios que pueden ser estructurales. Lo segundo, los enlaces no cuentan con formación previa y oportuna en perspectiva y enfoque de género, lo que implica dificultades para el reconocimiento, incidencia y potenciación de las acciones transversales al interior de su dependencia, más allá del enfoque integracionista. Pero en el proceso de profundizar y reconocer la voz de las y los actores implicados, se reconoció que son mucho más profundas y difíciles de abordar, las razones por las cuales la transversalidad se obstaculiza en la institucionalidad pública.

Al reconocer lo valioso del proceso, se tomó la decisión de abordarlo desde la metodología de sistematización de las experiencias, toda vez que, es un proceso que vale la pena evaluar y



replicar desde diferentes contextos, aportando a la sostenibilidad del proceso, debido a su carácter temporal y marcado por la voluntad política que se convierte en amenaza en los tránsitos de gobierno.

El proceso de sistematización permitiría escuchar de manera atenta, analizar desde una postura académica- crítica, avanzar en la reconstrucción de una memoria colectiva a lo largo de cuatro años de funcionamiento, recopilar hitos y brindar algunas recomendaciones para caminar en términos teóricos y metodológicos, primero hacia un fortalecimiento interno de la arquitectura institucional y segundo hacia la comprensión de la transversalidad del enfoque de género.

Atendiendo a lo anterior y buscando respuestas a las hipótesis planteadas, se formularon los objetivos siguientes.



### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo General:

Sistematizar la experiencia de la estrategia de transversalidad del enfoque de género al interior de la institucionalidad Estatal- Gobernación de Antioquia, en los años 2020-2023.

#### 3.2. Objetivos específicos:

- ✓ Describir la estrategia de transversalización del género implementada en la Gobernación de Antioquia en el periodo 2020-2023.
- ✓ Comprender los avances y retos en el histórico de implementación de la estrategia de transversalización del enfoque de género.
- ✓ Recomendar acciones de mejora para el fortalecimiento de la estrategia de transversalización del enfoque de género en la Gobernación de Antioquia.



#### 4. ANTECEDENTES O ESTADO DE LA CUESTIÓN

Se realizó una revisión sistemática de diversos artículos, informes, literatura académica, investigaciones y programas Estatales en los ámbitos latinoamericano, nacional y local donde se aborda la estrategia de transversalidad del enfoque de género.

Múltiples son los documentos que se encontraron en términos de “guías” en diferentes países, especialmente aquellos que se enfocan en un sector del desarrollo en específico (economía, turismo, salud, comunicaciones, etc.). Estos documentos son habitualmente dirigidos a equipos técnicos y operativos, pero ninguno de ellos abordaba una estrategia específica donde se pudiesen analizar resultados concretos, en términos teóricos, pero también metodológicos.

En Argentina por ejemplo, la “Guía para transversalizar la perspectiva de género en los programas e iniciativas implementadas en el ministerio de desarrollo productivo de la nación” (2023), aportó una revisión de la incorporación del enfoque de género en todo el ciclo de las políticas públicas, resaltando sus beneficios como aumentar la representatividad y reconocer los derechos de mujeres y diversidades; favorecer la viabilidad técnica para obtener resultados e impactos positivos en términos del cierre de asimetrías entre varones y mujeres.

En el mismo país, desde el Ministerio de Desarrollo productivo (2020) se encontró la implementación de una política de género en el sector de desarrollo productivo, parte del reconocimiento de los instrumentos normativos, así como un diagnóstico centrado en los obstáculos que presentan las mujeres al acceder a empleos formales. Afirmó este estudio que el crecimiento económico es socialmente justo, sólo si se tienen presentes las desigualdades estructurales de género. Resaltó, además, algunos ejes transversales similares a los que corresponden a los sectores de productividad y desarrollo del CET, estos ejes son: fortalecimiento de entornos laborales igualitarios; desarrollo profesional de las mujeres con el propósito de formar y romper techos de cristal; inclusión financiera con perspectiva de género; producción de información por perspectiva de género, entre otros.

Uno de los procesos de transversalización del enfoque de género exitosos y altamente difundidos en Argentina se encuentra a nivel legislativo, se trata de la ley Micaela 27.499 de 2018, que dispone una capacitación obligatoria en la temática género, violencias contra las mujeres y



contra personas LGTBIQ+ para todas las personas que desempeñan la función pública en todos los niveles y jerarquías, tanto en el poder ejecutivo, legislativo y judicial. Dicha ley define como entidad impulsora de la misma, el instituto para las mujeres o Ministerio de las Mujeres y las Diversidades.

Por su parte Chile, en el informe realizado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, resalta que la estrategia de transversalidad se inició en el país desde el año 2001, con lo cual se comprende que hay una serie de aprendizajes durante más de 20 años. Dicho ejercicio cuenta actualmente con mecanismos institucionales, por citar algunos, el “comité interministerial para la igualdad de derechos, comisiones ministeriales de género, comisiones regionales para la igualdad de derechos y equidad de género” (2018). Este comité interministerial llama la atención debido a los amplios y diversos mecanismos usados para fortalecer la arquitectura de género desde diferentes ángulos, pero muy especialmente desde los cargos directivos y de poder ya que se menciona que está compuesto por ministros y ministras. Entre otros aspectos, este comité interministerial ha llevado adelante necesidades sobre la educación con enfoque de género, transición hacia una nueva institucionalidad y la creación de compromisos comunes en favor del cierre de las brechas de género. Finalmente, el documento cita el Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030 que incluye la coordinación interministerial, resaltando aquí la estrategia chilena del trabajo por sectores.

Robaina (2015) en su investigación “La transversalidad e intersectorialidad en el programa Chile Crece contigo”, afirma que el proceso de transversalización institucional inicia en el país en el año 2002, tras la creación del sistema de género dentro del programa de mejoramiento de la gestión. Aquí resalta como la creación de esta herramienta “aumentó la capacidad de injerencia en las políticas desarrolladas de otros mecanismos, contando con la oportunidad de realizar recomendaciones y priorizar temáticas [en favor del género]” (p. 20). En esta misma investigación afirma que el programa *Chile crece contigo*, aportó a una nueva institucionalidad donde el trabajo intersectorial se puso al centro de la protección social.

Para el caso de Colombia, se reconocieron en su estructura nacional, avances recientes en el proceso de transversalización. Para el año 2023, especialmente el caso del Sistema Nacional de



Cuidados, que se encontraba en fase diagnóstica, adscrito al recientemente creado, Ministerio de la igualdad, el viceministerio de poblaciones y territorios; realizó un plan de acción transversal a más de 15 ministerios y 5 entidades descentralizadas junto con la empresa privada, buscando resultados para el cuatrienio, trabajando de manera descentralizada y participativa a partir de encuentros subregionales para reconocer las dinámicas específicas de oferta y demanda del cuidado en los territorios.

Además del Sistema de Cuidados, son múltiples los ministerios que le han apostado en el último año a la creación de comités de género, es el caso de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Ciencia y Tecnología, Departamento Nacional de Planeación, por citar algunos.

En Colombia también se reconocen una serie de cartillas sectoriales, asesoradas y financiadas por ONU Mujeres y USAID; adelantadas por el Departamento Nacional de Planeación, denominadas: Cartilla para la inclusión del enfoque de género para las mujeres en el ciclo de planeación y presupuestación (2020): sector minas y energía; sector comercio, industria y turismo; sector tecnologías de la información y la comunicación; sector vivienda, ciudad y territorio; sector transporte. Estas cartillas, además de haberse convertido en un insumo pedagógico y técnico para el CET, hacen parte del estado de la cuestión toda vez que marca una producción académica importante que muestra los avances en términos de la transversalidad de género que presenta el país. Especialmente, se resalta el hecho de que las cartillas no hayan sido lideradas por la Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres (actualmente Ministerio de la Igualdad), sino en específico por el Departamento Nacional de Planeación, lo cual envía un mensaje contundente a nivel nacional y a nivel territorial sobre la inaplazable vinculación de planeadores estratégicos con enfoque de género.

En términos locales, las experiencias más cercanas de transversalización reconocidas en el estado de la cuestión fueron, por un lado, la Secretaria de las Mujeres del Distrito de Bogotá, donde se contempló un modelo de seguimiento con 15 profesionales expertos-as en género, que dan línea técnica a secretarías y subsecretarías de la alcaldía distrital con un acompañamiento cercano y focalizado (Enlace Secretaría de las Mujeres, Distrito de Bogotá, comunicación personal, 8 de julio



de 2022). Este modelo deja preguntas y recomendaciones claves para el fortalecimiento del CET en Antioquia.

Por su parte, la experiencia de Cali, donde se expide la “Guía de Transversalización de la Perspectiva de Género” en el año 2013 con una serie de recomendaciones en cada una de las fases de planificación: formulación, preparación, evaluación ex ante, programación, ejecución, seguimiento y monitoreo en los procedimientos de direccionamiento estratégico y procesos misionales, para 5 secretarías municipales, con lo cual se da fuerza al argumento de incorporar el enfoque de género desde el momento mismo del diagnóstico y en todo el ciclo de planeación pública.

Al realizar la revisión de estos materiales se pudo concluir que el carácter de la transversalización del enfoque de género ha tomado fuerza en Latinoamérica y que ya se cuenta con una serie de buenas prácticas de las cuales se pueden retomar aprendizajes para ser replicados en otros territorios; pero también se puede concluir que, en Colombia, sobre todo en los niveles municipales, aún hacen falta claridades y acercamientos al proceso de trabajo intersectorial y sobre todo hace falta documentar y sistematizar los avances y retos. Si bien los avances técnicos son cuantiosos, los avances teóricos sobre la transversalidad se han quedado cortos, es necesario contar con mayor fundamentación teórica al respecto y profundizar en la apropiación social e institucional de las guías elaboradas en el país.





## 5. ELEMENTOS TEÓRICOS QUE ORIENTAN LA INVESTIGACIÓN

El feminismo como teoría- práctica y metodología orientaron el proceso de investigación. El análisis se realizó desde la teoría crítica toda vez que el feminismo busca aportar al descubrimiento de ser mujer en el mundo, bajo contextos específicos, desentramando relaciones de poder, especialmente aquellas centradas en la división simbólica de los sexos. Dando la palabra a Gargallo (2004) se trata de una “teoría política de la alteridad” (p. 12), que al igual que otras teorías de la liberación se basa en la construcción de sujetos + políticos + críticos. La historicidad de las ideas feministas es innegable, no es posible abordarlas en su totalidad, todas están demarcadas por condiciones diferenciales, por contextos geográficos, creencias y temporalidades específicas. La Española Celia Amorós y la Italo Mexicana Francesca Gargallo, acompañaron el devenir teórico feminista de la investigación.

El feminismo se encontró históricamente con barreras para su posicionamiento, Celia Amorós, dentro de sus grandes aportes, defiende la hipótesis “conceptualizar es politizar” (2008, p.11), en un sentido más amplio “la teoría feminista ha tenido que habilitar conceptualizaciones idóneas para subsumir en ellas fenómenos aparentemente heterogéneos y dispersos” (2010, p.11) Todas las “realidades” que estaban típicamente naturalizadas en la condición de las mujeres, fue necesario pensarlas en colectivo y conceptualizarlas, para así ganar terreno en términos de las estrategias de desnaturalización.

En este sentido, la teoría crítica feminista, se soporta, independiente del espacio tiempo donde se ubique, en una revisión de los sistemas de explotación y opresión que sufren las mujeres, siguiendo a Amorós, “la teoría feminista es una teoría crítica de la sociedad” (2005).

Fue determinante comprender que el movimiento feminista es en esencia un movimiento político en cuanto es un movimiento subversivo del orden establecido, ninguno de los avances que se presentan en este texto, sería posibles sin sus aportes, disertaciones, escrituras creativas, movilizaciones, incidencias, entre otras tantas formas de estar y apropiarse del espacio público. Una teoría anti patriarcal desde la cual se analizó una institución eminentemente patriarcal.

La investigación fue adscrita puntualmente al campo de los estudios de género que, durante los años 80 y 90 tomaron distancia y se ubicaron en un discurso o narrativa institucional, lo cual



trajo grandes resistencias, al ser percibido por algunas pensadoras y filósofas como un retroceso. Tal como retoma Gargallo (2004) “los estudios de género suplantaron los otros estudios feministas en las universidades y espacios académicos, y ahí nuevamente los hombres se pudieron colar” (p.36) para especialmente dar análisis a la arquitectura y prácticas institucionales que se han instaurado basadas en prácticas patriarcales.

Para delimitar el concepto **Género** retomado en la investigación, la primera claridad es que esta categoría no se adscribe exclusivamente al feminismo, de hecho, sus orígenes son difusos, pero están asociados principalmente a la biología, la lingüística y la psicología. No obstante, es cierto que se convirtió, como afirmó Joan Scott, en una categoría de análisis útil para los feminismos. La categoría Género es sin duda un concepto polisémico, lo cual connota una vivacidad teórica por parte del movimiento feminista. Esta variedad de acepciones permitió ampliar aún más el debate académico y en esta ocasión se retomó el concepto que renueva Joan Scott, en la revisión de su concepto clásico pensado en 1986: “elemento constitutivo de las relaciones basadas en las diferencias que distinguen los sexos, una forma primaria de las relaciones significantes de poder” (Hipertexto PRIGEPP Globalización, 2021).

La autora en su texto, *Género: una categoría aún útil de análisis*, realiza una revisión de más de 20 años del concepto, donde defiende la necesidad de historizar - muy en línea de los postulados de Amorós-. Afirma Scott que en los años 90 el concepto pudo perder su filo crítico, “era un concepto que no conllevaba ningún reto, por el contrario, se veía más o menos extendido al léxico feminista”, (2010). Después de la revisión histórica la autora afirma que la categoría continúa siendo útil para el análisis feminista, toda vez que su énfasis no se ponga “en los roles asignados a hombres y mujeres, sino a la construcción de la diferencia sexual en sí” (2010).

Una definición que resulta más esclarecedora y cercana a los intereses de esta investigación, la aportó Nadia Kabeer

“Las relaciones de poder entre los géneros derivan de acuerdos institucionales gestados en instituciones sociales como el hogar, el mercado, el Estado y la comunidad, que proporciona a los hombres - más que a las mujeres- una mayor capacidad para



movilizar reglas y recursos institucionales que promuevan y defiendan sus propios intereses” (Kabeer en: Hipertexto, género y globalización, 2021)

Por su parte, Martha Lamas, investigadora mexicana “advierde que la perspectiva de género se está volviendo el caballito de batalla en la administración pública en el diseño y la gestión de políticas públicas” (Hipertexto, género y globalización, 2021). En los últimos años el concepto ha entrado en contacto permanente con otras figuras de cuestionamiento del orden establecido, figuras como la colonialidad, vinculados a signos de opresión y resistencias, también ha evolucionado a pensar las identidades de género y orientaciones sexuales.

Para María Jesús Izquierdo “ha habido usos y abusos de la noción de género, sobresimplificaciones y generalizaciones indebidas que en algunos casos se deslizaron hacia el esencialismo, incluso en clave culturalista” (Izquierdo en: Hipertexto, género y globalización, 2021)

Ahora bien, hablar de perspectiva de género, implica retomar la diferencia entre La Equidad e Igualdad de género, estos aparecen como conceptos esenciales en la investigación. De esta manera, la **equidad de género** es la posibilidad que tienen hombres y mujeres de que se le reconozcan todas sus diferencias a la hora de acceder a todos sus derechos y todas las opciones de desarrollo de sus potencialidades humanas y en la vivencia de la libertad, la dignidad y el bienestar. (PNUD, 2007)

La **igualdad de género** implica que

los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera (al mismo nivel). Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de sí han nacido hombres o mujeres. (PNUD, 2007).

Equidad e igualdad de género, conversan en el desarrollo teórico-conceptual con las nociones de planificación y presupuestación que serán necesarias de comprender. En términos del



enfoque de género, no se puede pensar la planificación sin la presupuestación pública diseñada y ejecutada en favor de las necesidades específicas de hombres y mujeres.

La teoría crítica feminista, permea y transforma la planificación tradicional, la vuelca hacia la **planificación estratégica**, es decir aquella que, al interpelar la matriz social, encuentra posibilidades o ventanas de oportunidad para generar acciones de cambio. La planificación pone el foco sobre las instituciones (sean gubernamentales o no gubernamentales) y ésta, permeada por el enfoque de género, se plantea preguntas sobre avanzar en desentramar las desigualdades entre hombres y mujeres. “A través de la planificación actuamos en el presente para construir futuros, es un proceso político- técnico y técnico- político que se construye en doble vía: de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba”. (Hipertexto PRIGEPP Planificación, 2021). En esta ocasión la planificación estratégica alimenta el análisis de las institucionalidades de género y pone de manifiesto un enfoque flexible cuyo propósito es convertir esta tarea en “una herramienta cada vez más eficaz para la resolución de las demandas y desigualdades sociales” (Hipertexto PRIGEPP Planificación, 2021).

Uno de los avances políticos del feminismo fue lograr incursionar en el aparataje Estatal y crear cambios en los procesos de planeación prediseñados. Para ello se hizo necesario tener la capacidad de dialogar cualificadamente pero también de deconstruir los procesos sesgados de planificación y generar incidencia en los espacios de poder y toma de decisiones, buscando la igualdad material entre hombres y mujeres. Históricamente, los erráticos o nulos procesos de diagnóstico han conducido a una poca corresponsabilidad entre las intervenciones planificadas en lo público en relación con la realidad de las mujeres en los territorios.

De esta manera, en los recorridos de los mecanismos de adelanto para las mujeres, ha sido una constante, el irrelevante y precario presupuesto asignado respecto a los presupuestos generales de la nación o departamentales. Los presupuestos públicos “determinan la forma en que los gobiernos recaudan sus ingresos y los distribuyen para concretar políticas y proveer los medios para satisfacer las necesidades económicas y sociales de la ciudadanía” (ONU Mujeres, 2020, p.13).



En esta línea, lo que se afirma es que los presupuestos no son neutrales al género, por el contrario, son una oportunidad para asignar recursos de manera diferenciada de acuerdo con las reales necesidades de los grupos poblacionales. “Visibilizan rutas que optimizan la gestión pública desde la garantía de derechos de las mujeres y el cierre de las brechas de género” (ONU Mujeres, 2020, p.16). Los **Presupuestos con enfoque de género- PEG**, en ningún momento implican incrementar o duplicar el presupuesto general de una institución pública.

Concatenando estos 4 conceptos, es que se va dotando de sentido la comprensión de las transformaciones en la institucionalidad pública que le interesó a esta investigación. Insertar la noción de género abarcada por los feminismos, en el tradicional aparato estatal, necesariamente permite transformaciones de las prácticas de planeación y presupuestación; a todas estas apuestas, se les denomina **nuevas institucionalidades de género** y la docente Virginia Guzmán (2001) es una gran expositora de ello.

Al reconocer la fuerza de las **nuevas institucionalidades** de género, la autora sustenta que este proceso está precedido de la legitimación e institucionalización de realidades sociales, “las posibilidades de legitimar las desigualdades de género como un problema público están condicionadas económica, política, legal e institucionalmente... de acuerdo con el grado de apertura, cultura, democratización, institucionalización e integración social” (Guzmán, 2001, p. 8).

La consolidación de nuevas institucionalidades implica un proceso de modernización Estatal y necesariamente la ampliación de **marcos de interpretación o marcos cognitivos** que permitan instaurar agendas político- institucionales, para que sean impulsadas desde las organizaciones sociales o desde la institucionalidad misma, teniendo presente que la armonía y el encuentro de estas dos agendas, es posible solo desde la voluntad de los y las tomadoras de decisiones.

La discusión de nuevos marcos conceptuales deberían permitir a las institucionalidades de género desarrollar un abordaje más sistémico y dinámico sobre los distintos escenarios, actores e instituciones que participan en los procesos de legitimación e institucionalización del género, especialmente útil para la elaboración de alianzas



políticas y estrategias de acción orientadas a la transversalización del género en las políticas públicas y el fortalecimiento de las mujeres como actores sociales y políticos. (Guzmán, 2001, p.8)

Todo este desarrollo conceptual, es lo que se comprende como **transversalización del enfoque de género**, así que, para finalizar este apartado, se puntualiza el concepto de la estrategia de transversalización, entendida como una estrategia acogida por el aparato institucional que busca integrar en las políticas, programas y proyectos la realidad diferenciada de las mujeres, sus intereses y demandas, para que a partir de acciones contundentes y la articulación de diferentes actores se promueva la igualdad de género.



## 6. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

El paradigma de **investigación cualitativa** que tiene por objeto “comprender los procesos, situaciones o fenómenos, analizar las significaciones y los múltiples sentidos que encierran las realidades; recuperar el saber, (discursos y prácticas) de las y los actores sociales” (Hipertexto PRIGEPP Tesis 1, 2022). Inscrita en un análisis institucional desde la revisión del *Mecanismo de Adelanto para las Mujeres*, bajo el protagonismo del proceso denominado CET.

Se optó por la **Perspectiva feminista de la investigación**, desde la cual se recuperó la información y se analizaron los datos, procurando una mirada investigativa histórica, centrada en las inequidades, que observe de manera crítica la división sexual del trabajo y aporte a la cualificación del concepto género para las instituciones, en este caso en el sector público.

La investigación feminista, tiene multiplicidad de variables con relación al método científico de investigación, esto quiere decir que se alejan de la objetividad, neutralidad y universalidad expresada en las epistemologías y formas de hacer ciencia, que han dejado de lado la subjetividad y emociones sociales y políticas, siempre presentes en las relaciones interpersonales. La investigación feminista según Blázquez

**a.** elimina el desequilibrio de poder entre investigación y lo que se investiga. **b.** brinda prioridad a los puntos de vista. **c.** genera conocimiento que aborda los desequilibrios de poder. **d.** pone en duda las creencias aceptadas para encuadrar preguntas de investigación. (2020)

Una de las críticas que realiza la investigación feminista a la investigación tradicional, es que se encuentra viciada o sesgada al no contar con la opinión de grandes grupos poblacionales, en estos, las mujeres. La investigación feminista considera en sus acepciones la escucha permanente, la investigación acción, las formas de nombrarse desde lo más íntimo, también resalta la relevancia de la experiencia propia y en esto tiene conexión con los postulados de la sistematización como metodología de investigación.

Estudios avanzados por autoras como Sandra Harding y Eli Bartra, sostienen hipótesis sobre el Punto de Vista Feminista “significa que quien emprende una investigación feminista no



mira la realidad de la misma manera que una persona insensible a la problemática de las relación entre los géneros” (Harding en Blázquez, 2010, p.71), dicho enfoque metodológico “asume la perspectiva de género desde el análisis hasta la comprensión de la realidad” (Luxan y Azpiazu, s.f., p.6) convoca permanentemente a cuestionar lo neutral y lo racional, como parte de las estructuras patriarcales- jerárquicas y de métodos positivistas. Es una postura crítica de la investigación que tiene a su alcance unos imperativos éticos desde el cuidado, la escucha, la circulación de la palabra, y que además cuenta con cimientos de la educación popular.

El **conocimiento situado**<sup>1</sup> es uno de los aportes de la investigación social cualitativa y de corte feminista, se fundamenta en la hipótesis de que toda forma de ver el mundo tiene una razón de ser y está impregnada por un contexto y unas experiencias vividas, el ejercicio de recolección y análisis de la información se preguntó por la experiencia de cada uno de los enlaces y los actores estratégicos implicados en el proceso del CET, a través de las transformaciones institucionales, e incluso en la subjetividad de las personas entrevistadas.

En concordancia con Castañeda Salgado “quien investiga es sujeto activo del proceso” (2019, p. 20). La investigación se desarrolló desde adentro, recuperando las diferentes voces de las y los participantes, quienes aportaron sus reflexiones y análisis con el objetivo de potenciar técnica, administrativa y políticamente el CET. Bajo la premisa de generar preguntas que cuestionen lo establecido, el instrumento de entrevista semiestructurada permitió abordar aspectos como la división sexual del trabajo presente en la institucionalidad, los estereotipos y prejuicios, así como los pisos pegajosos y techos de cristal, que sin duda alertan sobre una reflexión implícita en la pregunta y promueve respuestas profundas.

Siguiendo la línea de esta autora, las posturas de ambas personas presentes en la investigación, sitúa un marco de diálogo y de comprensiones comunes o contrarias, pero igualmente valiosas para la revisión profunda del CET y para la recolección de la experiencia. “En

---

<sup>1</sup>Me permito una nota al pie en primera persona, como ejercicio de coherencia para aportar a la comprensión del conocimiento situado en la investigación feminista, en este caso, mi lugar de enunciación como investigadora, asesora técnica, participante activa del CET, feminista y académica, me permite analizar desde un lugar global, las disonancias y concordancias presentes en el proceso, acudiendo siempre al registro, el diario de campo, la observación participante y otras técnicas de investigación cualitativa.





el proceso ambas partes se legitiman a partir del reconocimiento mutuo como sujetos particulares que comparten intereses e intencionalidades de cambio del orden político hegemónico” (Castañeda Salgado, 2019).

Contando con suficientes claridades sobre la perspectiva de investigación feminista, se tomó como metodología la **sistematización de experiencias**; por sistematización se entiende el proceso de categorizar y organizar la información, para analizarla y aportar a la construcción de recomendaciones de manera crítica y narrativa. Por experiencia se comprenden los procesos en constante movimiento que combinan un conjunto de dimensiones objetivas y subjetivas de la realidad histórico-social” (Jara, 2001, p. 3). Se resalta que la sistematización de experiencias nace en Latinoamérica, como metodología propia, al mismo tiempo que se mueven en la región los aportes de la educación popular, la investigación acción participativa, la teología de la liberación, entre otras perspectivas críticas.

La primera vez que se inscribió la sistematización de experiencias como metodología de investigación fue de la mano de la profesión de Trabajo Social, durante 1974 en el IV *Congreso de Asociación Latinoamericana de Trabajo Social*, como parte del proceso de reconceptualización de la profesión, centrada esta en la posibilidad de cualificar la intervención social y cualificar la práctica profesional. Es en las últimas décadas del siglo XX en el que toma fuerza como metodología de investigación, y con ello, son varias las instituciones y redes que la acogen en su ejercicio: “Centro latinoamericano de Trabajo social; Consejo regional de fomento a la educación de adultos; Red Alforja; Consejo Latinoamericano y del Caribe de Educación Popular” (Torres y Barragán, 2017, p. 22)

El objetivo de una sistematización es comprender una experiencia determinada, y potenciar a través de un proceso de categorización y organización de la información. En el proceso puntual, el objetivo siempre estuvo orientado por posibilitar mayor sostenibilidad ante la inminente transición de gobierno en el departamento de Antioquia, y los riesgos que esta transición genera por el poco interés en la continuidad.

Autores como Ghiso, Torres y Jara (2019) han escrito por décadas sobre la importancia y los beneficios que trae a los procesos sociales la recuperación de las experiencias. Poniendo en el



centro la construcción de macro- relatos colectivos, que aporten teóricamente al mejoramiento de una o varias experiencias. Así Torres (2019) entiende que la sistematización es “una reconstrucción narrativa y reflexiva de la práctica en la experiencia de sus protagonistas” (p.54) que la interpretación crítica de “las dimensiones, sentidos y racionalidades que las constituyen, busca potenciar y contribuir a la teorización del campo temático en el que se inscriben” (p.60).

El docente Alfredo Manuel Ghiso es persistente en nombrar que la pregunta central sobre la sistematización está en el ¿para qué? Más que en el ¿por qué? o el ¿cómo? Es decir, no es suficiente contar con las técnicas de investigación correctas, el sentido de la práctica es central.

Torres por su parte, brinda algunos elementos para reconocer la potencia transformadora de los procesos de sistematización:

- ✓ Para reconocer propósitos e intenciones que han orientado las prácticas.
- ✓ Para reconocer los saberes individuales y colectivos que se han producido en la práctica y recrearlos como un conocimiento más sistemático.
- ✓ Para contribuir a la reapropiación crítica de la experiencia y los sentidos que la han reorientado.
- ✓ Para comunicar aprendizajes y conocimientos construidos. Las experiencias que sistematizamos aportan a la reflexividad y transformación social cuando, con una perspectiva crítica, se identifican aprendizajes y nuevos desafíos que orientan la praxis.
- ✓ Para aportar en la formación y empoderamiento de los sujetos
- ✓ Para construir y fortalecer vínculos y sentidos comunitarios (Torres, 2019)

Estos seis objetivos de sistematización estuvieron presentes en el momento de recolección, categorización y análisis, especialmente comunicar los significados y significantes, así como los aprendizajes comunes en los 4 años de actividad del CET, genera la potencialidad que busca esta metodología, ampliando así los horizontes de sentido y los marcos de interpretación. “La sistematización contribuye a ampliar el horizonte de sentido de la acción colectiva, los marcos de interpretación de los sujetos, la afirmación de sus identidades personales y sociales y el fortalecimiento de sus vínculos de solidaridad. (Martinic, 1987, en Torres, 2017, p.37)



La sistematización es una práctica eminentemente interpretativa, es un proceso crítico, donde los sujetos están en el centro. Al igual que otras metodologías de investigación cualitativa, la sistematización no busca ser un recetario o una propuesta rígida. No obstante, Torres propone una ruta de abordaje con 6 momentos valiosos para su comprensión, estos son: el punto de partida; la decisión de realizar la sistematización; definición de las preguntas y los ejes de la sistematización; reconstrucción narrativa de las prácticas; reconstrucción analítica de la práctica; interpretación crítica de los hallazgos.

En este estudio, el **punto de partida** se trazó a partir del reconocimiento de la existencia de una experiencia novedosa en el campo institucional, y de un proceso de más de 4 años, con actores involucrados en permitir su sostenibilidad. La **decisión de realizar la sistematización** surge como un interés académico, pero también ante el inminente cierre de administración que pone en riesgo la continuidad del proceso, esta propuesta fue socializada en plenaria con el CET y fue valorada de manera positiva aprobando el proceso. La **definición de las preguntas y ejes de sistematización** tienen que ver con las dimensiones centrales de identidad de la práctica, estos fueron identificados a partir de la concurrencia de temas en las entrevistas individuales, pero también a partir de conversaciones con la profesional a cargo de dar dirección técnica al proceso y actores claves del mecanismo de adelanto para las mujeres. En este momento fue imprescindible pensar en el ¿para qué? de la investigación

Respecto a la **reconstrucción narrativa de las prácticas**, al realizar la construcción descriptiva del proceso se definieron los documentos que harían parte del análisis, pero también se desarrolló en el mes de noviembre de 2023 una triangulación y validación de los avances del proceso de sistematización, buscando un relato consensuado o un macro relato colectivo sin desconocer las formas en que cada actor puede dar lectura a la experiencia. La **reconstrucción analítica de la práctica** fue entendida, no como un momento diferencial, sino como una actividad reflexiva presente durante toda la etapa de recolección de la información, fue aquí donde todo el potencial crítico a la luz de la perspectiva feminista surge para desentramar y realizar preguntas que movilizaran estructuras.



La máxima de la sistematización supone que “cualquier metodología para recuperar prácticas, supone una conceptualización acerca de la naturaleza de dichos tipos de acción colectiva. (Martinic 1987 en Torres 2017, p.35) en este proceso de conceptualización surgieron las dimensiones política, administrativa y técnica que se desarrollará en el capítulo 4.

Para cumplir con este objetivo, se propuso el abordaje de las **técnicas de recolección y análisis** que se detallan a continuación:

- ✓ **Revisión documental:** lectura de actas institucionales, normatividad, ordenanzas, decretos reglamentarios, planes de trabajo, según Muzzopappa y Villalta (2011) “Los documentos muchas veces remiten al pasado institucional... desentrañar entonces el contexto de su producción, procurando no tomar como explicación de su enunciación lo que estos mismos documentos postulan como causa de su existencia habilitan para comprender por qué determinados temas fueron definidos como problemáticos”
- ✓ **Observación Participante:** DeWalt y DeWalt (2002) afirman que esta técnica mejora la calidad de la recolección e interpretación de datos, y facilita el desarrollo de nuevas preguntas o hipótesis de investigación (p.8). Otros autores agregan que permite una descripción detallada, que interpretan como un resaltar el objetivo que se tiene: “la descripción sistemática de eventos, comportamientos y artefactos en el escenario social elegido para ser estudiado” (Marshall y Rossman, 1989, citado en Kawulich, 2006, p.2)
- ✓ **Diario de Campo:** al igual que los memos, son una forma de tomar nota sistemática de lo observado, de aquello que en la entrevista no queda explícito en palabras pero que se puede interpretar a través del lenguaje corporal. El diario de campo debe posibilitar volver a reflexiones y profundizar sobre ellas en el proceso de análisis.

✓ **Entrevista:**

“Es una actividad diseñada, esto se manifiesta en que se construye una guía orientadora, que será más específica y detallada cuanto más se sepa del tema y de los sujetos a entrevistar. Pero la guía aun en los casos de máximo nivel de detalle posible no incluye todas las cuestiones que probablemente emerjan durante la entrevista ni prescribe un orden



determinado para hacerlas. La riqueza de la entrevista está en que, en cuanto a situación de interacción social, permite acceder a cierto tipo de información para los cuales no se contaba con un instrumento previo completamente articulado” (Piovani, Archenti y Marradi, s.f., p.76).



## **7. RECONOCER EL SENTIDO DE LAS EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS: ARQUITECTURA DEL GÉNERO EN LA INSTITUCIONALIDAD PÚBLICA**

La acción social se reconoce también por los sentidos subjetivos que la orientan.

(Martinic 1989, en Torres 2017)

Pensar la arquitectura del género, implica pensar en la creación de instituciones- otras, que permitan flexibilidad y procesos de innovación en la gestión pública. Para ello, son muchas las variables susceptibles de análisis, con base en los intereses de esta sistematización, surgieron en la identificación de sentidos, tres dimensiones, las cuales corresponden a los principales niveles de incidencia del CET, estas son, la dimensión política, administrativa y técnica. En este capítulo se desarrollarán estas dimensiones a la luz de las voces de los enlaces ejecutivos y a la luz de la revisión documental propia del proceso.

El Comité Enlace de Transversalidad encuentra los fundamentos<sup>2</sup> de su creación en el *documento Plan para sumar a la transversalización del enfoque de género en la Gobernación de Antioquia* (2020). Dicho plan es diseñado por el equipo de la secretaría de las mujeres planteando la creación de una ruta de trabajo que incorpora 3 instancias: instancia coordinadora, instancia ejecutiva, instancia técnica. Con estas tres instancias, se plantean unas expectativas sobre su accionar, donde la instancia de articulación tiene como objetivo principal el establecer alianzas con las dependencias y promover la capacitación del personal, posibilitando un accionar conjunto. La instancia técnica por su parte tuvo como principal objetivo el asesorar, acompañar y apoyar técnicamente a la instancia ejecutiva, rol de alto protagonismo ante el logro de los objetivos trazados. Por su parte, la instancia ejecutiva se posiciona como la responsable de estimular y promover en cada dependencia que la perspectiva de género forme parte integral de los programas, planes y proyectos institucionales; y que se realicen acciones tendientes al logro de la equidad de género.

---

<sup>2</sup>El CET hunde sus antecedentes en las administraciones 2012-2015 (Secretaria Rocío Pineda) y 2016-2019 (Secretaria Luz Imelda Ochoa) con quienes se establecen ejercicios de acercamiento a las secretarías de infraestructura, Educación y Salud, posibilitando la identificación de acciones transversales en particular. No obstante, no se contaba propiamente con un Comité que sesionará de forma recurrente y permitiese interacciones y procesos pedagógicos.

Este fue el punto de partida para el CET, la definición de roles y funciones, con responsabilidades específicas. Pero también, el *Plan para sumar a la transversalización* consideró 7 momentos ideales para desarrollar el proceso durante el cuatrienio. Estos momentos fueron:

1. Pacto institucional por la transversalización de la perspectiva de género.
2. Identificación de capacidades para la transversalización del género
3. Momentos de diálogo
4. Planeación para la transversalización del enfoque de género
5. Implementación y seguimiento del plan
6. Evaluación y sistematización
7. Ruta

**Figura 1.**

*Momentos del plan para sumar a la transversalidad del género*



*Nota:* tomado del Plan para sumar a la transversalización del enfoque de género en la Gobernación de Antioquia. Secretaría de las Mujeres

Tal como se presenta en la imagen, la idea de este plan se consideraba un camino, no lineal, sino con giros posibles, que permitieran comprensión desde la flexibilidad. Durante los 4 años de ejecución se ha buscado cumplir con los 7 momentos del plan, sin embargo, los obstáculos han implicado acciones de mejora. Para el caso del **paso 1**. El pacto tomó alrededor de 1 año para lograr su firma (en contexto de pandemia del COVID 19), Posterior a la firma del pacto, los **pasos**



2, 3, 4 fluctuaron durante todo el 2022. Especialmente los momentos de diálogo, fueron imprescindibles para marcar los ritmos y necesidades de articulación del CET. Se estableció un **paso 5** cuyo objetivo era establecer planes de mejora y seguimiento permanente por parte de la instancia técnica y un **paso 6** que habla sobre evaluación y sistematización donde, si bien este producto hace parte de esta ruta, no se puede asegurar que el CET haya realizado un proceso de evaluación rigurosa y consciente.

Como resultado del proceso de seguimiento y monitoreo permanente, para el año 2022, fue necesario plantear lo que se denominó la **Reingeniería del Comité**, justamente al evidenciar vacíos y posibles acciones de mejora. Para esta **nueva etapa**, se consideraron 3 intervenciones al plan inicial:

I) Reingeniería del CET: creación de 6 sectores, agrupando a diferentes dependencias cercanas respecto a sus objetivos misionales, con el objetivo de dinamizar los momentos de diálogo y permitir articulaciones.

II) Fortalecimiento institucional: creación de rutas pedagógicas y formativas dirigidas a los enlaces, pero muy especialmente a los profesionales adscritos a las dependencias (vinculados y contratistas). Así como la creación de lineamientos técnicos o cartillas de orientación pedagógica.

III) Visibilización y posicionamiento del CET: estrategias de movilización, comunicativas, videos, documentales y material impreso.

Los sectores congregados se presentan a continuación:

**Tabla 1**

*Sectores que conforman el Comité Enlace de Transversalidad*

<b>Sector.</b>	<b>Dependencias que lo integran.</b>
<b>Educación, cultura y deporte</b>	Secretaría de educación, Instituto de Patrimonio y Cultura, Instituto Departamental de Deportes, Oficina de Comunicaciones, Teleantioquia.





<b>Planeación</b>	Departamento Administrativo de Planeación, Secretaría de Talento humano y Desarrollo Organizacional, Secretaría de Hacienda.
<b>Infraestructura, hábitat y sostenibilidad</b>	Secretaría de Infraestructura Física, Secretaría de Medio ambiente y Sostenibilidad, Gerencia de Servicios Públicos, Empresa de Vivienda de Antioquia, Gerencia de Seguridad Alimentaria y Nutricional de Antioquia.
<b>Desarrollo económico</b>	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, Secretaría de Turismo, Secretaría de Minas, Promotora Ferrocarril de Antioquia
<b>Salud e integración social</b>	Gerencia indígena, Gerencia de afrodescendientes, Secretaría de Participación y Cultura Ciudadana, Secretaría Seccional de Salud.
<b>Gobierno, no violencia, seguridad y paz</b>	Secretaría de Seguridad y Justicia, Secretaría de Gobierno, Paz y No Violencia (componente derechos humanos), Agencia de Seguridad Vial, Gerencia de Infancia y Adolescencia.

---

*Nota:* revisión documental, semáforo dependencias que integran el CET

Visualizar las dependencias congregadas por sectores, permitió evidenciar los campos o ámbitos en los que se presentan mayoritariamente las brechas de género, donde las mujeres de Antioquia (Principales beneficiarias del funcionamiento del CET) logren reconocer sus preguntas y dirigir las de manera cualificada a la institucionalidad. Esta noción de trabajo colectivo permitió evidenciar por ejemplo que, la erradicación de las Violencias Basadas en Género no dependía exclusivamente del accionar de las Comisarías de Familia, sino de un cúmulo de dependencias que deben fortalecer su gestión conjunta. La autonomía económica, física y decisional de las mujeres, no depende exclusivamente de los proyectos de fortalecimiento empresarial, o del sector privado, sino que se ve impactada por dependencias como Secretaría Turismo o como los grandes proyectos



de transformación territorial como el Ferrocarril de Antioquia. Esto es, sin duda, transversalizar el enfoque de género desde un sentido transformador.

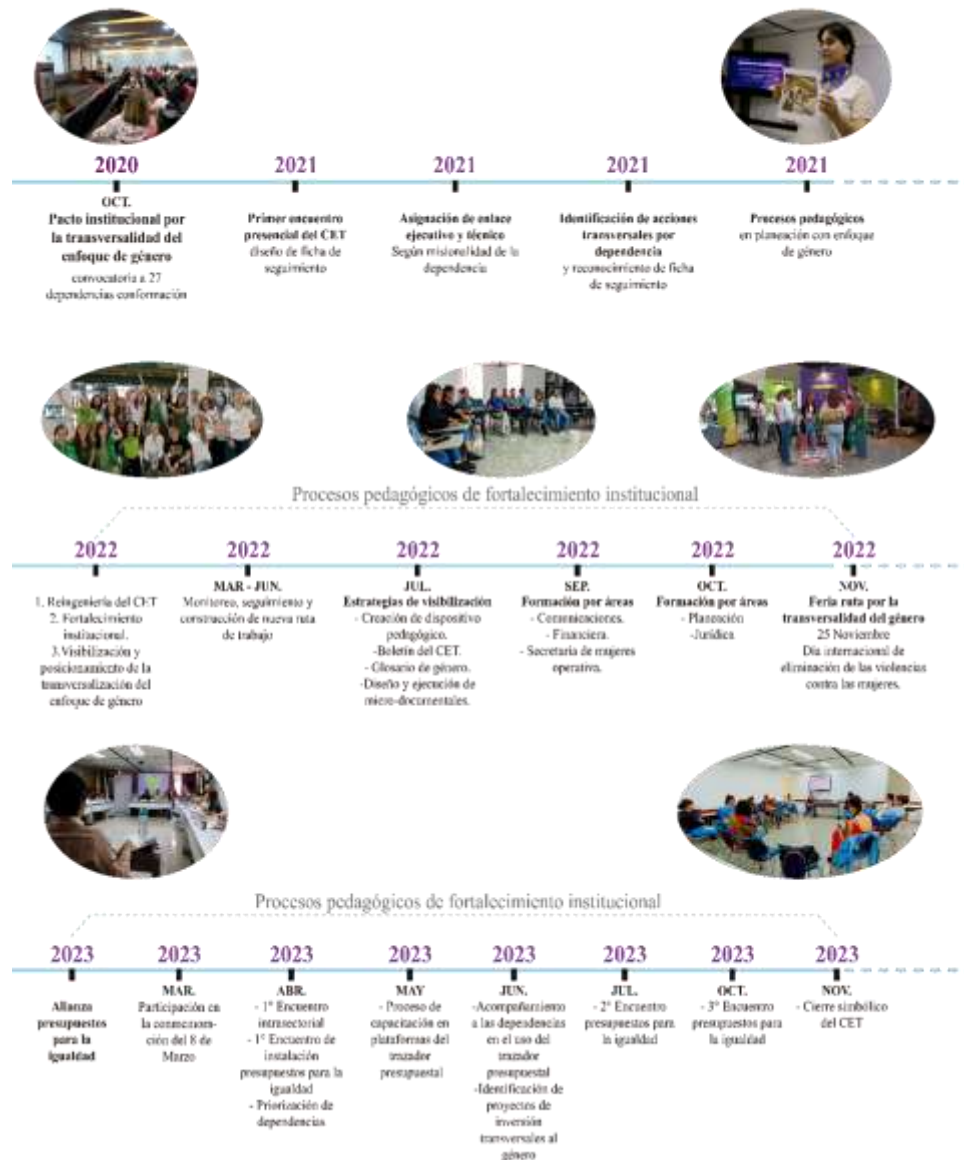
Para comprender a mayor profundidad el proceso que articuló el *Plan para Sumar a la Transversalidad* y la *Reingeniería del Comité*, se diseñó como parte de la generación de conocimiento participativo, una línea de tiempo “*camino recorrido con el comité enlace de transversalidad*”. Esta línea del tiempo deja en evidencia el crecimiento y maduración en la práctica sistematizada y pone de manifiesto la propuesta transversal de las acciones pedagógicas, especialmente para los años 2022 y 2023. Ambas con dos intencionalidades diferenciales desde sus objetivos. De la misma manera, la línea logra contener algunos hitos, tales como las formaciones por áreas y de otro lado los encuentros intersectoriales, presentados solamente para el año 2023, en los cuales se profundizó en el capítulo 6.

Con esta línea del tiempo, se buscó, proporcionar mayor claridad sobre una posible RUTA para el departamento, tal como lo plantea el punto 7 de la imagen 1. Una de las primeras conclusiones de lo recorrido y de las razones por las cuales cobró relevancia la sistematización, fue la posibilidad de pensar esta ruta, fortalecerla a la luz de los aprendizajes e impulsar que presupuestalmente se fortaleciese el acompañamiento del CET especialmente para la instancia técnica. Otra de las conclusiones, al realizar las entrevistas semi estructuradas, fue que no se encontró claridad absoluta del trabajo de los 4 años del CET, por el contrario, la memoria eran pequeñas colchas de retazos de actores-as que habían pertenecido a la práctica en diferentes cronologías. La línea se presenta a continuación:

### ***Figura 2***

*Línea de tiempo CET*

*CAMINOS RECORRIDOS CON EL COMITE ENLACE DE TRANSVERSALIDAD*



*Nota:* elaboración propia a partir de revisión documental.

Cuando se propone una mirada académica a la línea del tiempo “Caminos recorridos con el comité enlace de transversalidad” y se imaginan procesos ideales para la estrategia de transversalización, viene a la memoria las palabras de la autora Maruja Barring en su texto *Esa Esquiva Transversalidad*, donde reconoce todas las barreras para su avance y comprensión; allí



afirma que “la transversalidad terminó por convertirse en objetivo misional de organizaciones públicas y privadas y pasó a ser un campo central de atribuciones de todas las instancias especializadas para las mujeres” (2015). En este mismo texto, Barring afirma que la transversalidad se convirtió en un elemento discursivo difícil de implementar. El CET, busca concretar este ejercicio de lo discursivo a lo material, para ello emprendió acciones que evolucionaron en una estrategia integral, con estructura, método y metodologías que permiten llegar hoy a reflexiones comunes en favor de las mujeres. Pero este proceso consciente permitió también crear un horizonte de sentidos que, sin duda, generó espacios de tensión, así como hitos significantes de la práctica. Siguiendo la línea de Barring, efectivamente en Antioquia, después de 12 años de acercamiento, se puede afirmar que existe una esquiiva transversalidad, que va tomando forma, pero aún requiere fortalecer muchos de sus prácticas.

Una vez convocadas 27 dependencias a la firma del pacto por la transversalidad (paso 1) se dio paso a la implementación de la ruta de trabajo y designación de enlaces técnicos (Secretaría de las Mujeres) y ejecutivos (cada dependencia). Con estos enlaces, durante el año 2021 se avanzó en el proceso de identificación de acciones transversales a partir del uso de un instrumento denominado “ficha de seguimiento” y aquí se ancló el primer vicio o mala práctica del CET, ya que se corrió el riesgo de que el ejercicio de incidencia política pensado inicialmente, se viera reducido al diligenciamiento del instrumento, sin mayor trasfondo.

Fue para el año 2022, en que se realizó el primer monitoreo del proceso, donde se revisó el manejo brindado al instrumento “ficha de seguimiento”, los niveles de comprensión y apropiación y se analizó el rol de los enlaces técnicos aquí, rescatando las cualidades esperadas de, direccionamiento, capacitación, dinamización de la dependencia, y muy especialmente comprensión del proceso con toda su fuerza política y transformadora. Para ello, se diseñó un proceso de entrevistas a los-as enlaces, donde se identificó, entre otros hallazgos, que era necesario desarrollar una apuesta fundamentada a nivel teórico y conceptual para el fortalecimiento de ambas instancias (técnica y ejecutiva). Esta formación teórica y conceptual pasó por temas de la teoría feminista y el enfoque de género como:

- División sexual del trabajo



- Sistema sexo género
- Roles y estereotipos
- Autonomías de las mujeres
- Brechas de género
- Pisos pegajosos y techos de cristal
- Patriarcado- Machismo
- Lenguaje no sexista
- Enfoque interseccional: clase, racismo y género
- Economía del cuidado (Información recopilada de revisión documental)

Adicionalmente, se hizo necesario posibilitar algunos espacios de encuentro entre las dependencias promoviendo un proceso formativo en 4 áreas: financiera, comunicaciones, jurídica, operativa. Este ciclo, trabajó las nociones básicas del enfoque de género, y especialmente con el área de comunicaciones, se hizo énfasis en el lenguaje no sexista y en la producción de contenido no reproductores de estereotipos. Como parte de la evaluación de esta propuesta se resaltó que, si bien la iniciativa pudo generar beneficios encaminados al objetivo de fortalecimiento institucional, demandaba alta dedicación de tiempo al proceso de planeación y análisis de necesidades de información de acuerdo a cada área, sin embargo, para los enlaces ejecutivos era reiterativa la necesidad “alfabetizar en enfoque de género a la administración, especialmente sus equipos directivos” (taller de validación, 2023). Vale la pena seguir avanzando en el diseño de procesos formativos enfocados en áreas específicas, si se quiere lograr realizar transformaciones en la arquitectura institucional.

Con estos elementos de contexto se da paso al análisis de las dimensiones política, administrativa y técnica del CET.

### **7.1. Dimensión política: reconocer los propósitos e intenciones que han orientado la práctica**

La transversalización del enfoque de género es una propuesta técnica pero también altamente política en sus postulados, pone en el centro mensajes estratégicos y hace un llamado a compromisos y corresponsabilidades institucionales. Se toma como punto de partida en la



sistematización, el reconocimiento de la Voluntad Política como imponderable en la toma de decisiones; es decir, las posturas que asumieron, secretarios-as, gerentes-as de las dependencias al momento de sumarse al **Pacto Institucional por la Transversalización de la Perspectiva de Género** (paso 1) pero esto pasa también por transformaciones más profundas que trascienden incluso la voluntad política. Por ello se nombra como parte de esta dimensión una re-significación de la cultura institucional interna y externa que permita realizar un análisis desde el enfoque de género.

El esfuerzo transformador y político del Comité se orienta, como lo plantea Bonder (s.f.) a un “cambio organizacional que impregne con una visión de derechos, las culturas de las organizaciones, sus reglas, procedimientos, sistemas de contratación/ reclutamiento, modalidades de capacitación, sistema de incentivos” (p.145). Esta referencia de la autora vislumbra el contenido más político de esta apuesta que, como se dijo arriba, corre el riesgo de ser desdibujada y ser reducida a una apuesta meramente técnica.

De esta manera, se planteó la pregunta ¿Quiénes fueron los enlaces ejecutivos designados para cumplir con los objetivos que plantea el CET? Aquí radica uno de los principales cuestionamientos o vacíos del *Plan para la sumar a la Transversalización*, los escasos criterios planteados para la composición de la instancia “ejecutiva” que se conformó más como instancia técnica, debido a que no fue un comité ocupado por tomadores-as de decisiones (secretarios-as de despacho). Estos enlaces se adscribieron a cargos administrativos, operativos y con divergencias en su modalidad de contratación, lo cual se tradujo en la poca sostenibilidad del proceso en tanto aprendizajes, capacidad técnica instalada y reconocimiento de hitos históricos del proceso a lo largo de 4 años. Lo que sí apareció como un imperativo fue que en la práctica se consideró una interacción de actores, factores, conocimientos e intereses que alimentaron el entramado de la estrategia de transversalidad.

En el proceso de sistematización fue reiterativa la percepción por parte de los enlaces ejecutivos de que el “éxito” o “satisfacción” del CET dependía primero de la comprensión por parte de la persona en el cargo decisorio (gerente, secretario-a) y segundo de las capacidades técnicas del enlace ejecutivo. Como se muestra a continuación, algunas dependencias manifiestan que este



es un aspecto fortalecido a partir de la participación en el CET, otras expresan que es el punto débil, pues no sienten respaldo, visibilidad y reconocimiento en el trabajo realizado.

Creo que en la voluntad política estamos débiles, aunque aquí me reconocen y saben que trabajo ese tema, no tienen todavía ese chip incorporado y esa sensibilización de lo que se debe hacer y de lo que podemos hacer, cuando nos ofrecieron las acciones de sensibilización, yo pasé la información y le solicité al jefe instrucción para hablar con los grupos de las diferentes direcciones, pero no pasó nada, absolutamente. (Enlace Agricultura, comunicación personal, 12 de junio del 2023)

Para lograr la convergencia de procesos misionales, yo pienso que es un tema de lineamientos desde las cabezas de cada una de las dependencias, siento que el mensaje tiene que llegar primero desde el secretario, y el empezar a filtrarlo en la dependencia. Pero también hay que apostarle al tema de formación y capacitación. Siento que es importante la sensibilización, pero mucho más la formación, la mayoría no entendemos el tema del enfoque de género, en toda su magnitud, tenemos unos conocimientos muy vagos y no sabemos hasta donde podemos aportar...o cómo usar esas herramientas”. (Enlace Infraestructura, comunicación personal, 28 de junio del 2023)

Los enlaces expresaron no sentirse escuchados-as y validados-as al interior de su dependencia, incluso cuando se trata de profesionales vinculados a la Gobernación de Antioquia<sup>3</sup>, ante esto, se estableció la segmentación del proceso de transversalización **hacia adentro y hacia afuera**. Esto es, la posibilidad de acompañar en procesos formativos de género a todos los profesionales de las dependencias en la revisión de instrumentos, procedimientos, directrices (hacia adentro) y de otro lado, establecer una pregunta permanente por los mensajes entregados a las mujeres y poblaciones en los territorios, especialmente en el momento de planificación de los

---

<sup>3</sup>En el desarrollo del texto se realiza constantemente la anotación diferencial sobre profesionales vinculados o contratistas, debido a que se considera que allí radica una de las variables para la sostenibilidad del proceso en los cambios de gobierno. Los profesionales universitarios se consideran la memoria histórica de la institución, mientras los profesionales contratistas ejecutan e implementan acciones sin contar con el criterio de permanencia.



proyectos de inversión pública. Aquí se presentan dos voces que relatan los procesos de transversalización hacia adentro y hacia afuera.

#### Transversalización hacia adentro:

Entonces hicimos una convocatoria en ese tiempo, sobre unos equipos específicos de VIVA, mi idea era capacitar al equipo sociocultural, porque solo nosotras teníamos acceso a las reuniones comunitarias, pero resulta que se fue regando el cuento en VIVA, decían- las niñas socioculturales van a un comité y aprenden mucho sobre género-, eso les empezó a llamar la atención, en ese tiempo el Gerente nos apoyaba mucho. Llegaron como 20 personas de todas las áreas, yo le decía a mi enlace que al otro día de la capacitación un señor, un compañero saludó en el grupo: buenos días a todos y todas. (Enlace Empresa de Vivienda de Antioquia VIVA, comunicación personal, 04 de julio del 2023)

#### Transversalización hacia afuera:

Nosotros como canal tenemos muy clara la visión de no cosificar, no reforzar estereotipos, creo que desde la cabeza que tenemos, hablando de gerencia puntualmente, esa visión viene con él desde antes y ya esto se va bajando a todas las direcciones y los profesionales. (Enlace Teleantioquia, comunicación personal, 28 de mayo del 2023)

La Dimensión Política y en general los procesos de voluntad política suscitan gran relevancia para la consolidación y sostenibilidad del CET, pero no exclusivamente, por eso, es vital partir del reconocimiento normativo con la **Ordenanza 03 de 2010** “Por la cual se establece de manera obligatoria la transversalidad del género en la gobernación de Antioquia” y el **Decreto 3435 de 2010** “Por el cual se conforma el comité enlace de transversalidad para dar cumplimiento a la ordenanza 03 de 2010”. Estos dos sustentos normativos superan la condición de voluntad política. Sin embargo, especialmente el Decreto, se queda corto en sus directrices, metodología, responsables y objetivos y horizontes en común. Como parte del proceso de sistematización se identificó la necesidad de realizar una revisión y actualización del Decreto 3435 todo ello en aras de la sostenibilidad del proceso y de resultados permanentes para las mujeres en el territorio.





Como ya se dijo, la ruta de trabajo, que se definió en el CET durante el año 2022, se planteó la I). Reingeniería del Comité, II). Fortalecimiento institucional y III). Visibilización y posicionamiento. De los dos últimos se puede inferir una suerte de legitimidad en el proceso por los y las profesionales de las dependencias.

Mis compañeros y compañeras ya me identifican, saben que estoy con la Secretaría de las Mujeres. Visibilizar ha sido todo un proceso, ahora el 8 de marzo, aprovechamos la fecha de conmemoración, para socializar el CET, contarles que habíamos hecho, (me parece) que el video de Teleantioquia<sup>4</sup> fue un reconocimiento, yo creo que ya es muy visible la labor dentro del Instituto, pasó a ser una conmemoración muy cultural e histórica. (Enlace ICPA, comunicación personal, 07 de junio del 2023)

Se resalta la relación directa de los enlaces ejecutivos con la perspectiva de género como apuesta política interna, donde incluso varias de ellas afirmaban ser militantes de procesos sociales previos al ingreso al CET. Es decir, se corre una suerte de transversalidad con sentido de coherencia, donde algunos-as enlaces buscan acuerpar los procesos reflexivos en sus vivencias personales y así promoverlas desde su ejercicio profesional.

Al preguntar a los-as enlaces por su acercamiento al enfoque de género previo a la participación del CET se identificaron historias que posibilitaron la sensibilidad previa, por lo cual, afirman ellas-os, fueron seleccionadas para la participación en el llamado Pacto Institucional por la Transversalidad. “llegué con muchas expectativas y preguntas porque me sentía muy alejada del tema”, “no me dieron contexto, se eligió el enlace por dar cumplimiento a una petición, “me suscita desconocimiento, estigmatismo, curiosidad, incertidumbre” (voces del taller de validación, 2023)

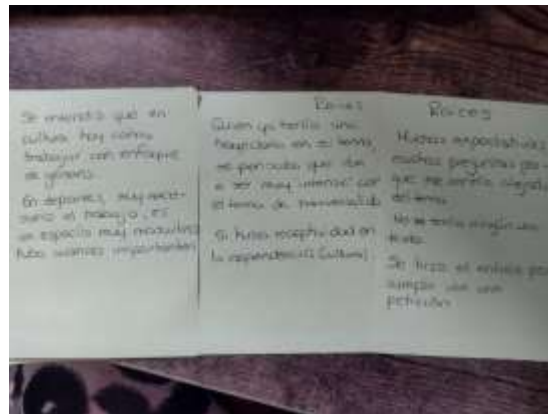
---

<sup>4</sup>En el año 2022, como parte del proceso de visibilización se desarrollaron 3 micro documentales como parte de las acciones transversales de Teleantioquia, los videos enaltecieron los procesos del Instituto de Patrimonio y Cultura de Antioquia ICPA, Secretaría de Participación y Empresa de vivienda de Antioquia.



**Figura 3**

*Raíces de la participación en el CET ¿Cómo llegamos?*



*Nota:* tomado del taller de validación, 2023.

Este proceso permite mayor apropiación, mayor comprensión y una apuesta ética clara. No obstante, estos mismos enlaces manifestaron que el proceso pedagógico dirigido por el CET fue vital, especialmente por las claridades conceptuales (asunto que se desarrollará en la dimensión técnica).

Yo siempre digo que yo no salí del closet sino de la biblioteca, reconocirme como mujer, como lesbiana, habitante de una ciudad como Medellín que tienen tantas problemáticas, pero también tantas potencialidades y tantos cambios, ya habían atravesado mi ser, y al llegar al instituto de cultura, fue muy chévere combinar mi labor, con el ejercicio de que hacía como militante. (Enlace ICPA, comunicación personal, 07 de junio del 2023)

Reconocer a las mujeres en toda su diversidad ha sido tarea permanente del CET en su dimensión política. “En Secretaría de salud, se evidenció que hay varios tipos de mujeres, no una sola Antioqueña, sino que hay montón de situaciones: la rural, la habitante de calle, la trabajadora, la indígena...” (Voces del taller de validación, 2023). La apropiación y acuerpamiento del conocimiento, posibilita la consolidación de apuestas transformadoras de los roles tradicionales del género, permite reconocer la normalización de los lugares socialmente asignados a hombres y mujeres, y pone de manifiesto las desigualdades y brechas generadas a partir de esta concepción patriarcal de la historia.



Penca de Sábila fue como mi escuela para el feminismo y el tema de género, nosotras teníamos una red inter corregimental de mujeres, era una red muy bacana y consolidada, yo tengo 26 años ahora, cuando ingresé tenía 14 años y resulta que me enamoré del proceso y me quedé, participé por lo menos unos 10 años, entonces, en Penca sacaron un diplomado, me acuerdo que se llamó *Hilando la vida en verde y lila*, y era para ser promotora de género, yo me postulé, me formé. (Enlace Empresa de Vivienda de Antioquia, comunicación personal, 04 de julio del 2023).

Estos procesos formativos, que se cualifican por los conocimientos previos, sin duda, impulsan al interior de las dependencias la comprensión del enfoque de género, pero también, se reconoció que era necesario el saber técnico y la orientación del mecanismo de adelanto para las mujeres, en este caso la Secretaría de las Mujeres de Antioquia.

Los actores políticos internos, los aliados externos y la sociedad civil o mujeres organizadas, hacen que la transversalización del género tenga retroalimentación y consulta permanente y que de esta manera se vea abarcada la dimensión política en toda su integralidad.

El establecimiento de vínculos del CET con otros poderes del Estado fue central para el trabajo intersectorial especialmente desde la dimensión política. El CET como parte de la rama ejecutiva, ha entablado relación con rama legislativa. La Asamblea Departamental de Antioquia, tuvo conocimiento durante el 2023 del proceso adelantado con el CET, donde, en sesión ordinaria de la *Comisión Legal para la Equidad de las Mujeres*<sup>5</sup>, se presentaron los logros, dificultades y retos, y se hizo un llamado a avanzar en los procesos de transversalización del género en los concejos municipales de Antioquia.

---

<sup>5</sup>Legislada en la ley 1981 de 2019 por la cual se crean las comisiones permanentes de equidad de la mujer en todas las corporaciones políticas del país-



**Figura 4**

*Sesión Asamblea Departamental de Antioquia*



*Nota:* archivo personal

Ninguna de las acciones adelantadas por el CET cobra relevancia si no se traducen en el cierre de las brechas de género en todos los ámbitos de la vida de las mujeres: salud, participación política, autonomía económica, educación, y primordialmente lo relacionado con las violencias basadas en género, es aquí donde se encuentra el gran reto, ante la posibilidad de realizar una evaluación de impacto, que demuestre resultados concretos y estadísticos de las mujeres de Antioquia. Es por esto por lo que varias de las dependencias lograron incorporar acciones para la transformación de la cultura institucional, lo cual es un objetivo de largo aliento, y lo realizaron a través de herramientas, instrumentos de información o rutas de identificación, prevención, sanción o erradicación de las violencias.

#### **7.1.1. Las violencias basadas en género: un imponderable de la dimensión política**

Uno de los procesos políticos más fortalecidos, fue el reconocimiento de las violencias basadas en género VBG, que se gestó en la arquitectura institucional, en términos de rutas de atención o rutas de sensibilización en cada uno de los sectores o dependencias comprometidas, con ello, las acciones concretas como protocolos de atención a VBG o manuales de lenguaje no sexista. Esto generó buenas prácticas que fue necesario resaltar y posicionar, toda vez que las dependencias se vincularon a este gran objetivo común que fue y sigue siendo la erradicación de las violencias.

En Colombia en el año 2022, el gobierno nacional expidió el *Protocolo para la prevención atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas*



*en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.* En este protocolo se insta a todas las entidades públicas del orden nacional, territorial y local, a la implementación de rutas de atención, vinculando competencia principal a Control Interno Disciplinario, quien es, de conformidad con la ley 1952 de 2019 “competente para investigar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basadas en género”. De manera central el protocolo instaura la creación de medidas de reparación y no repetición que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

Previo a la difusión de este protocolo, la Gobernación de Antioquia había avanzado en la creación de dos lineamientos en el marco del CET y con la asesoría técnica de Secretaría de las Mujeres, el primero es el *Protocolo en Casos de Acoso Sexual Laboral* se define acoso sexual como

El que en beneficio suyo o de un tercero, y valiéndose en su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue, asedie, física o verbalmente, con fines sexuales, no consentidos incurrirá en prisión de 1 a 3 años. (Gobernación de Antioquia 2021).

Dicho protocolo plantea una diferencia sustancial entre el acoso laboral y el sexual<sup>6</sup>: “la finalidad de la conducta de acoso laboral es infundir miedo, angustia, intimidación, generar desmotivación, perjuicio laboral e inducir a la renuncia del trabajo, mientras el acoso sexual busca algún beneficio sexual por parte de la persona acosada” (Gobernación de Antioquia, 2023). Sin embargo, en entrevista con los actores implicados en la construcción de este protocolo, especialmente la asesora técnica por parte de Secretaría de las Mujeres se identificó que este, no cuenta con un nivel de apropiación social e institucional. Partiendo de que la Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, no había definido una comisión responsable de adelantar las socializaciones pertinentes con todas las dependencias. Gran alerta se genera aquí en términos

---

<sup>6</sup>Vale anotar que, para el momento de diseño de este protocolo, la Gobernación de Antioquia aún no contaba con un protocolo de atención al acoso laboral, este fue formulado en el año 2023.



de la seguridad de las mujeres trabajadoras de esta institución. Dichas socializaciones deben tener una periodicidad y un plan de trabajo concreto, debido al carácter itinerante del personal (servidores-as, contratistas, practicantes, personal de vigilancia, ciudadanos-as). Es necesario, como recomendación, garantizar que este protocolo busque legitimidad y sostenibilidad en el tiempo, a partir de las acciones que logren implementarse en la administración 2024- 2027.

El segundo, denominado *Protocolo Departamental de Acoso Laboral*, fue expedido en marzo de 2023, por la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, por integrantes activos del Comité de Convivencia y la Oficina de Control Interno Disciplinario. Se resalta aquí el objetivo del protocolo:

Definir y establecer los lineamientos generales acerca de los mecanismos y procedimientos de denuncia de conductas constitutivas de acoso laboral y sexual al interior de la Gobernación de Antioquia; en pro de fomentar la creación y fortalecimiento de un espacio de trabajo donde se prevenga y corrija cualquier acto de acoso, a través de la concientización y aplicación de los valores institucionales. (Gobernación de Antioquia, 2023).

El protocolo define el acoso laboral como:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror angustia, y causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Y reconoce al menos 6 modalidades de Acoso laboral: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, inequidad laboral, entorpecimiento laboral, desprotección laboral.

De otro lado, el Instituto de Deportes de Antioquia, dependencias adscrita al CET, con el acompañamiento de su enlace técnico, lanzó por medio de resolución 068 del 2023, el *Protocolo para la prevención y atención de violencias sexuales y basadas en género en el contexto del deporte en el Departamento de Antioquia*. Este protocolo, se considera una buena práctica a



replicar en el sector del Deporte. El Protocolo retomó como antecedente los lineamientos del Ministerio del Deporte colombiano y acató las recomendaciones del Comité Olímpico Internacional.

El documento en su articulado reconoció que existen situaciones de violencias sexuales, generadas especialmente por las relaciones de poder, y la cercanía corporal en el ámbito de entrenamientos a atletas y para-atletas. Esta situación, reconoció, puede presentarse por parte de cualquier miembro del instituto, pero muy particularmente por parte de entrenadores-as. En el protocolo, se busca reconocer acciones naturalizadas en la cotidianidad tales como “brindar orientaciones o análisis de la competencia mientras lxs atletas toman una ducha, irrespetando sus momentos de intimidad.” u “ofrecer a los atletas recompensas o ventajas deportivas con el propósito de exigir o esperar servicios sexuales a cambio”. (Resolución 068 2023).

Adicionalmente, este protocolo reconoció el Racismo como categoría de discriminación y de violencias estructurales, los anteriores dos protocolos no lo reconocieron. Plantea que se trata de una conducta violenta que tiene como objetivo menoscabar el ejercicio y goce de conductas de la igualdad, basada en el color de piel, linaje u origen étnico. “Nosotros somos los llamados a diseñar las estrategias, entonces si no somos conscientes, que hasta internamente hay procesos disciplinarios con funcionarios por acoso, si nosotros mismos no lo tenemos claro, entonces cómo vamos a exteriorizar” (Enlace Indeportes, comunicación personal, 18 de junio del 2023).

El protocolo en el contexto del deporte explícitamente manifiesta que no deben establecerse relaciones afectivas entre entrenadores y atletas, y que de esto ocurrir, sólo es admisible entre personas mayores de edad, con consentimiento explícito y socialización efectiva con demás miembros del club u organización deportiva.

Se resalta en el análisis de este protocolo que, dentro de los Factores de Prevención, se concibe, entre otras, la implementación de la Coeducación en los espacios de sensibilización y formación a la comunidad deportiva. Entendiendo la Coeducación como una herramienta que forma en igualdad y desestimula los estereotipos y roles en razón del sexo y el género.



Finalmente, en este apartado dedicado a las violencias basadas en género, en ellas la violencia institucional, generada por negligencia u otras condicionantes, se reconoció en el marco del acompañamiento del CET, el protocolo implementado por Teleantioquia, entidad descentralizada cuyo objetivo misional son las comunicaciones, expiden allí el *Protocolo para la prevención, protección y Atención de acoso sexual y/o discriminación por razón el género en el ámbito laboral 2022*. Este protocolo contempló dentro de sus principios “la paridad, cero tolerancia, No es No” solo por nombrar algunos de ellos. Crea como instancia competente el Comité de Acoso Sexual Laboral, al cual se le asignan las responsabilidades de:

- Desarrollar campañas
- Brindar capacitaciones
- Actuar de manera imparcial
- Evitar revictimización de las mujeres
- Garantizar que existan canales seguros
- Destacar el papel de las mujeres periodistas y condenar las amenazas que ellas enfrentan
- implementar medidas de sensibilización y alfabetización
- Tramitar las quejas de acoso sexual

En entrevista con la enlace ejecutivo de la dependencia se resaltó

Se creó un Comité para hacerle el seguimiento y los ajustes al protocolo interno. Antes estaba creado el Comité de Convivencia Laboral y de ahí se desprende el de género, donde solo pueden ser mujeres, solo vinculadas. Toda la parte legal, el quehacer de este comité es recibir las quejas, y tramitarlas de acuerdo con el protocolo. (...) Pese a la creación del comité desde dos instancias diferentes, se evidencia una debilidad y es la apropiación del protocolo y de las rutas de atención, se ha ido mostrando el tema del acoso y abuso laboral y sexual, pero la ruta, digamos que, ha sido una falla, muchas personas lo desconocen. (Enlace Teleantioquia, comunicación personal, 28 de mayo del 2023)

Con el análisis riguroso de los 4 Protocolos dirigidos a la prevención y atención de VBG, puede afirmarse que estos instrumentos se suman a la arquitectura institucional en favor de las





mujeres, y que el CET como instancia en pleno, se encuentra comprometido con la ejecución de acciones concretas que busquen sancionar y reducir las VBG del marco institucional. Es muy valioso contar con reflexiones internas que reconozcan las tipologías de violencias: psicológica, física, sexual, económica, simbólica, política, pero muy especialmente que los protocolos hayan reconocido la violencia institucional y el principio de Tolerancia Cero, como apuesta central. Falta aún, fortalecer estos acompañamientos, buscar un resultado prolijo, pero, sobre todo, falta apostar a las estrategias de comunicación y apropiación institucional.

### **7.2. Dimensión administrativa: Las y los participantes como sujetos sociales con capacidad de transformación.**

Por dimensión administrativa estamos entendiendo todos los procesos misionales de las dependencias que convergen con la equidad de género. Pero también, se suman aquí preguntas por los sistemas de gestión de la información que se modernizan a la luz del género, la capacidad operativa, indicadores de género y la capacidad de cambio -adaptación a nuevas apuestas de planificación estratégica, que pese a ser aspectos administrativos, son operados por profesionales, con capacidad de diálogo, comprensión, capacidad crítica y de transformación.

Uno de los avances de mayor éxito del CET en términos de su sostenibilidad e incidencia a nivel misional, fue la incorporación del enfoque de género en diferentes políticas públicas de la Gobernación actualizadas durante el cuatrienio. Lograr esta transformación en instrumentos de planificación de largo alcance, de manera efectiva y sustancial, permitió avanzar en unos campos específicos. En este apartado se analizaron algunos de los aportes realizados en el marco del CET para avanzar en la incorporación en planes y políticas públicas que se encontraban en proceso de actualización, a saber: Política pública indígenas de Antioquia; Política pública Departamental de Juventud en el Departamento de Antioquia; Plan departamental de Cultura 2023- 2035<sup>7</sup>

#### **7.2.1. Plan Departamental de Cultura 2023- 2035**

---

<sup>7</sup>Además de estos tres documentos de planificación, los enlaces técnicos del CET propiciaron otros dos conceptos de enfoque de género, a la Política pública de seguridad alimentaria y nutricional para el Departamento de Antioquia- A cargo de la Secretaria de inclusión social - Gerencia Maná; y la Actualización de la política pública comunal de Antioquia. Sin embargo, ninguna de las dos se encontraba adoptada por ordenanza a noviembre del año 2023, por tanto, no fueron retomadas en este apartado.



Reconoce los enfoques: territorial, inclusivo (en el cual se incorpora la perspectiva de género) y poblacional. Contempla 4 grandes sueños (líneas estratégicas). Sueño 1. Cultura para vivir en un territorio diverso y en paz. Sueño 2. Una institucionalidad cultural sólida articulada con los territorios. Sueño 3. Una cultura que comparte información, conocimientos y saberes. Sueño 4. Cultura y comunicación para fortalecer nuestro tejido social.

Responde al concepto de Gobernanza Cultural y lo reconoce como responsabilidad compartida, en aspectos intersectoriales, y en los ámbitos privados y públicos, con eficiencia, coherencia, pertinencia y cercanía en los territorios de Antioquia. Resalta los espacios de participación como los Consejos de Cultura y la necesaria articulación con otras formas organizativas.

Dentro del concepto técnico brindado por el CET, se encontró, en términos del diagnóstico, la necesidad de relevar las brechas de género en cada uno de las áreas artísticas- audiovisuales, medios ciudadanos, lectura y bibliotecas, danzas, fomento audiovisual, literatura, música, teatro. De esta manera, se instó a poner en tensión el poco reconocimiento de las mujeres en los sectores artísticos a nivel global. De igual forma, se llamó a analizar la conformación de los Consejos de Cultura y otros espacios de toma de decisiones, entre estos, la creación de instancia encargada de gerenciar el Plan Departamental de Cultura, ¿se conformará de forma paritaria?

Se resaltó que el Plan de Cultura incluye a las mujeres y las poblaciones LGTBIQ+ como actores clave para la construcción de paz, el cuidado del ambiente, así como la movilización de agendas artísticas y culturales. Este plan, también nombró de manera explícita que existen violencias sexuales y otras formas de violencias basadas en género en los grupos de teatro, escuelas de música, casas de la cultura y eventos culturales. En el concepto generado se resaltó también la alusión constante y sistemática a la importancia de “tener como referente y movilizar un enfoque diferencial e interseccional que promueva el acceso y goce al derecho al arte y la cultura a las poblaciones en su diversidad, entre ellas las mujeres”

El Plan Departamental de Cultura establece dentro de sus sueños, la implementación y apropiación de un sistema de información, antes esta posibilidad se les recomendó desde el acompañamiento del CET, la inclusión de indicadores específicos alusivos al género y a la



desagregación por sexo para el posterior seguimiento, es un proceso que requiere del fortalecimiento institucional, especialmente de las rutas pedagógicas para comprender la incursión en el enfoque de género.

### **7.2.2. Política pública departamental indígena de Antioquia 2022 (Ordenanza 42 del 6 de noviembre de 2022)**

Se tuvo participación directa en todas las mesas de socialización de la política pública departamental indígena, a cargo de la Secretaria de Inclusión social- Gerencia indígena. En principio, en la elaboración del documento la política pública había contemplado solo 3 enfoques, enfoque de derechos, enfoque diferencial indígena, enfoque de igualdad y no discriminación. Desde el CET se hizo incidencia en que se adoptase también el enfoque de género que quedó reconocido en la ordenanza como “reconocimiento de las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres, para intervenir y transformar las relaciones asimétricas actuales, los procesos culturales de construcción de las identidades de género, la división social, sexual y racial del trabajo”.

De la misma manera, en la revisión de la matriz de ejes estratégicos e indicadores, se encontró que dentro de los ejes programáticos Educación Propia y Salud Propia e Intercultural, no se hacía mención directa respecto a la educación con enfoque de género y los derechos sexuales y reproductivos. El eje estratégico Género, estaba enfocado exclusivamente en el fortalecimiento en materia de participación política de las mujeres indígenas. En ninguno de los ejes temáticos se identificó la incorporación de las violencias basadas en género. Ante esta lectura y análisis, desde el acompañamiento técnico del comité se logró posicionar temáticas claves para la política pública, quedando incorporado en el articulado de la siguiente forma:

Artículo 8: Implementar acciones educativas y de formación en gobierno, dirigidas a mujeres indígenas en materia de liderazgo, fortalecimiento político, derechos económicos, derechos individuales y colectivos, así como territoriales.

Promover los espacios de intercambio y fortalecimiento de saberes culturales entre mujeres, sabedoras de los pueblos indígenas al nivel regional para el fortalecimiento del gobierno propio y el empoderamiento de la mujer.



Contribuir con la generación de programas de promoción, presunción y sensibilización, acceso a la salud integral, derechos sexuales, derechos reproductivos, reducción de la violencia sexual intrafamiliar y basada en género y la discriminación de la diversidad sexual. (Ordenanza 42 del 6 de noviembre de 2022)

### **7.2.3. Política pública de Juventudes (Ordenanza 47 de 2023)**

La Mesa Departamental de Juventud adelantó la propuesta de actualización de la Ordenanza 60 del 02 de diciembre de 2013, antigua política pública de juventud, y se actualizó con la ordenanza 047 de 2023. Esta misma Mesa, impulsó la creación de la Secretaría de Juventud como dependencia autónoma. En el acompañamiento técnico se identificó que, la política pública de 2013 acogió dentro de sus enfoques el de “equidad de género” después del acompañamiento realizado por el CET, se decidió acogerlo como “Enfoque diferencial e interseccional” el cual quedó descrito de la siguiente manera:

El enfoque entiende que cada individuo tiene características otorgadas por diferentes circunstancias con las cuales se desarrolla y convive durante toda su existencia. El género, el territorio, el entorno en el que crece, la etnia, entre otros, conforman una serie de categorías en las que se puede mover un joven, es decir, el individuo no se encasilla en un solo criterio o categoría. sino que su experiencia se interconecta. (Ordenanza 047 de 2023)

El enfoque de género puede evidenciarse en el articulado de cada línea estratégica, especialmente el número 4: 1. Del derecho a la vida y la construcción de paz y territorialidad. 2. Del bienestar juvenil y la dimensión trascendente. 3. Del desarrollo del sujeto joven. 4. De las identidades territoriales y las subjetividades juveniles.

### **7.2.4. De los sistemas de gestión de la información y la urgente incidencia del enfoque de género**

Uno de los aspectos más relevantes de la dimensión administrativa, tiene que ver con la incidencia en los **Sistemas de Gestión de la Información**, los cuales se cualifican y actualizan con la incidencia y participación de la Dirección de Planeación quienes aportan a la desagregación



de los datos por sexo al interior de las Gobernación, a este respecto se resaltan experiencias del Comité, se trata de la Secretaria de infraestructura (creación de guía socioambiental), la Empresa de Vivienda de Antioquia (cambios en los sistemas de gestión de la información incluyendo la variable género) y la Secretaría de Agricultura (lineamientos para la constitución de asociaciones campesinas) Así quedó visible en el trabajo de campo:

Tenemos alrededor de 40 empresas contratistas en todo el departamento, socializamos las directrices de la guía socioambiental ... La anteriormente llamada guía de manejo se construyó apenas el año pasado, está en vigencia, pero aún no hay un acto administrativo o resolución que diga que es de estricto cumplimiento, pero igual la estamos implementado y llevando a cabo. Dentro de esa guía de manejo se establecen una serie de programas, la parte ambiental, la parte social y seguridad y salud en el trabajo. En esos programas hay unos indicadores y en cada uno de los programas tenemos unos formatos que se tienen que entregar mes a mes, - la empresa contratista- ahí podemos evidenciar qué es lo que ellos están haciendo con relación a esas acciones que son de cumplimiento o que están dentro del contrato para la ejecución de las obras. La guía es una orientación, pero ellos lo deben bajar a un plan de gestión socioambiental donde velen por la contratación del 30% de mujeres. (Enlace infraestructura, comunicación personal, 28 de junio del 2023)

De esta manera, la Secretaría de Infraestructura ha generado en sus procesos internos acciones encaminadas a un cambio en la cultura institucional y en los sistemas de información, a partir de este instrumento en concreto que incorpora la variable género en la contratación del sector construcción, incidiendo en el cierre de la brecha laboral en este sector y apostando a la autonomía económica de las mujeres.

Justamente, la Empresa de Vivienda de Antioquia, comprometida con la renovación de su sistema de gestión de la información, incluye en sus listados de asistencia de beneficiarios-as la clasificación “jefatura femenina”, con desagregación por sexo. Así lo reconoce su enlace ejecutivo:

Nos dimos cuenta de algo muy importante y era que no estábamos identificando las jefaturas femeninas, entonces en las fichas sociofamiliares incluimos esa diferenciación y eso nos empezó a incluir en la cultura del dato, yo antes debía ir a buscar ficha por ficha y



según el nombre para identificar hombres y mujeres beneficiarias, luego cualificamos el proceso debido a las solicitudes que ustedes nos hicieron, si se incluyera desde el principio la perspectiva de género, no tendríamos tanto enredo, esto nos ha servido mucho para empezar a hablar de presupuestos con enfoque de género. (Enlace Empresa de vivienda de Antioquia, comunicación personal, 04 de julio del 2023)

Para el caso de la secretaría de agricultura se resalta:

No teníamos proyectos enfocados a las mujeres sino que es toda la población campesina, entonces fue como un trabajo un poquito traumático empezar a mirar de qué proyectos íbamos a ejecutar que pudiese dar respuesta a ese plan de acción que nos estábamos formulando, pero finalmente logramos como encadenar todos los productos de nosotros, los del plan de desarrollo también con los pilares y los indicadores que tiene la política de mujeres y por ese lado empezamos a mirar las acciones e ir enfocando para poder contribuir a ese cierre de brechas. (Enlace Agricultura, comunicación personal, 12 de junio del 2023)

Nosotros cubrimos población campesina, de todos los proyectos donde se lleva oferta, con los listados, tomando el formato de asistencia yo lo que hago es extraer por proyecto las intervenciones con mujeres, hay unas muy significativas, porque desde su estructuración viene con un lineamiento, por ejemplo que el 30% de la asociación (campesina) deba ser constituida por mujeres, entonces esto lo cualifica, digamos que no se ha realizado una metodología diferente sino que se exigen siempre los listados desagregados por sexo. (Enlace Agricultura, comunicación personal, 12 de junio del 2023)

Esta disposición y adaptación al cambio por parte de las dependencias, se ha consolidado en una lección fundamental de la experiencia y tiene que ver con el valor que agrega cada profesional a su accionar:

Nosotras en Planeación hemos realizado muchos procesos, la creación del índice global de género es un proceso que nos llena de orgullo, y así otras acciones que no hacen parte de los indicadores, ni de las actividades contractuales, son el valor agregado de la profesional. (Diario de campo, junio de 2023)



Un aspecto que se presenta como una debilidad del Comité ha sido la superación del enfoque mujeres en el desarrollo (MED) por parte de algunas dependencias que aún comprenden que este sentido integracionista es el fin último del proceso de transversalización. Solo algunas de las dependencias han empezado a incorporar un sentido más transformador del enfoque de género. Ante esto, el gran reto sigue siendo que la reflexión problematizadora respecto al género efectivamente pueda llegar al mayor número de profesionales posibles, y no se limite exclusivamente en el conocimiento adquirido por parte de los-as enlaces.

Surge en el desarrollo de las entrevistas la reflexión sobre los planes de desarrollo, que son la hoja de ruta fundamental de los gobiernos para direccionar sus intereses, acciones, productos, líneas estratégicas y para definir su capacidad presupuestaria. Dichas herramientas de planificación proponen programas, proyectos, metas e indicadores que, generalmente no están diseñados bajo una perspectiva de género. En Colombia, solo hasta el 2023, el Departamento Nacional de Planeación (2023) brindó un lineamiento por el cual el enfoque de género debe contenerse en todos los planes de gobierno y planes de desarrollo a partir de las elecciones territoriales 2023. Para los-as enlaces, este ha sido un limitante para realizar cambios administrativos profundos, que inciden en los indicadores, y que se impulsen en el marco del Comité a través de una propuesta metodológica concreta que impulse el proceso pedagógico en los primeros 6 meses de gobierno, donde se posibilita la concreción del plan de desarrollo territorial. “Lastimosamente, en lo público se prioriza únicamente lo que quedó en el plan de desarrollo, si no quedan allí indicadores claros que apunten a las mujeres se pierde el trabajo” (Enlace Indeportes, comunicación personal, 18 de junio del 2023).

En los últimos años, los indicadores de género se han convertido en una de las apuestas más retadoras de los actuales procesos de planificación estratégica y en un asunto central en las políticas públicas. Los indicadores se comprenden como mediciones estadísticas que, “buscan caracterizar la naturaleza de un sistema a través de sus componentes, cómo están relacionados entre ellos y cómo cambian a través del tiempo” (Espinoza González, pg. 119, 2003) Mientras los indicadores de género “son aquellos que miden los cambios en el logro de la equidad entre hombres y mujeres en un ámbito determinado” (Espinoza González, pg. 122, 2003). Los indicadores pueden



ser de producto, de resultado o de impacto, dicho de otra forma, pueden ser pensados al corto, mediano o largo plazo. Para el ejercicio del Comité, en las fichas de seguimiento, cada dependencia, tiene la tarea de identificar o crear nuevos indicadores con los cuales puedan dar respuesta a las acciones transversales propuestas. Los indicadores no hacen presencia únicamente en el momento de la evaluación de un proceso, sino que deben diseñarse y orientarse desde la etapa de formulación de los proyectos lo cual se establece como reto para el siguiente periodo administrativo.

Las dependencias hablan con apropiación de los indicadores con enfoque de género y cómo estos aportan a la toma de decisiones contextualizadas, pertinentes y que no disten de los dispuestos en el plan de desarrollo en vigencia.

El análisis de la dimensión administrativa nos ubica en la lógica de la comprensión de las **necesidades prácticas de género** y los **intereses estratégicos de género** (Espinoza, 2018, p. 24). Las primeras ubicadas en el espectro de la condición de las mujeres, y de su estado material, ante el cual dependencias como la Empresa de Vivienda VIVA, la Secretaría de Educación, la Secretaría de Salud, tienen unas apuestas puntuales que son supremamente importantes para un contexto como Antioquia pero que corresponden al orden de las necesidades básicas. Sin embargo, alta proporción de las dependencias les apuestan a los intereses estratégicos, es decir, aquellos que se relacionan con la posición social de las mujeres. En palabras de Espinoza una atención exclusiva a las necesidades prácticas supondría una falta de visión a mediano y largo plazo. Una atención centrada en los intereses estratégicos podría estar abocada al fracaso al no atender las necesidades prácticas (2018).

### **7.3. Dimensión técnica: reconocer los saberes individuales y colectivos**

Esta dimensión se comprende desde las capacidades conceptuales y teóricas adquiridas en los procesos pedagógicos. La gestión del conocimiento y la aplicación de estos en la creación de contenidos de acciones transversales que las 27 dependencias eligieron para impulsar el cierre de brechas de género.

La coordinación técnica del CET, en el proceso de Fortalecimiento Institucional, se valió del diseño de rutas pedagógicas con el propósito de orientar con sentido, método y rigurosidad el





proceso de aprendizaje. Para este fin, adelantó un ejercicio formativo estratégico para las áreas: jurídica, financiera, comunicativa, planeación<sup>8</sup>. Hablar de transversalidad del enfoque de género implica reconocer conceptos base, como la igualdad y la equidad de género, implica nombrar los diferentes estilos de transversalidad, pero también comprender los ciclos de planeación y su vinculación con el género. Esta propuesta buscó generar capacidad instalada en los enlaces, y herramientas de consulta a su alcance.

En aras del fortalecimiento pedagógico se abordaron a lo largo de 3 años temas como: División sexual del trabajo, sistema sexo/género, roles y estereotipos de género, brechas de género (de acuerdo a cada sector), lenguaje no sexista, necesidades básicas vs intereses estratégicos, autonomía económica de las mujeres, economía del cuidado, violencias basadas en género, modelos de planeación, planeación estratégica con enfoque de género, ciclos de la planeación, presupuestos con enfoque de género, transversalización del enfoque de género, trazador presupuestal, entre otros.

También se avanzó en la formulación de dos guías construidas por la secretaría técnica: *Estrategia pedagógica: La transversalización del enfoque de género una estrategia transformadora (2023)* y *Orientaciones para integrar el enfoque de género en políticas públicas y proyectos (2023)*.

**Figura 5**



*Guías Secretaría Técnica*

<sup>8</sup>El desarrollo de los resultados de estos encuentros serán abordados en el capítulo “Encuentros intersectoriales y rutas pedagógicas”.



*Nota:* tomado de Guías pedagógicas comité enlace de transversalidad, 2023.

En estas guías, se planteó la igualdad de género como un propósito en común, haciendo especial referencia al marco normativo de derechos de las mujeres a nivel local, nacional e internacional.

Insistir en el reconocimiento de las brechas de género específicas para cada sector es imprescindible, y poner a disposición la información del *Perfil de Brechas de Género de Antioquia 2020* relevado por el Observatorio Asuntos de Mujer y Género. La secretaría técnica fue insistente con esta sensibilización y hoy puede nombrarse un nivel de apropiación sobre las brechas de género por parte de los-las enlaces. Estas brechas hicieron parte del diagnóstico al momento del diseño de las acciones transversales por dependencia.

Para desarrollar la dimensión técnica fue necesario identificar los conocimientos previos en género por parte de los Enlaces Ejecutivos, es decir, esa dimensión subjetiva puesta al servicio de la arquitectura institucional. Algunas enlaces refirieron que su sensibilidad o acercamiento previo al concepto de género o al trabajo por y con las mujeres, les ubicó ante la posibilidad de hacer parte del CET; otros por su parte, refieren que el CET fue el primer espacio en que tuvieron oportunidad de abordar el género como enfoque-

Mi relación previa con los estudios de género es cero de hecho, a veces me da risa, porque, yo no manejo un discurso muy feminista, entonces yo digo, será que, si fui la persona indicada para ser designada como enlace, el gerente dijo: la mujer más pilosa de planeación que la designen y yo soy la única mujer de planeación. (Enlace Indeportes, comunicación personal, 18 de junio del 2023)

He trabajado en otros proyectos de infraestructura que incluía el enfoque de género, en la Alcaldía de Medellín, en ciclo rutas, (con el objetivo de) ampliar el enfoque de seguridad,



definiendo una serie de elementos que garantizara el uso y la seguridad de las mujeres al usar este medio de transporte. Digamos que no es un conocimiento muy amplio, pero sí he trabajado el tema de género. (Enlace Infraestructura, comunicación personal, 28 de junio del 2023)

Yo creo que mi enfoque de género era un tema más intuitivo, o más por la cercanía que tengo con amigos, conocidos, colegas y por proyectos que nos han tocado, como tener un conocimiento base. Uno sabe de las brechas de género, pero digamos que era más fácil manejar los conceptos, pero no la teoría, no sé si decirlo así, pero no tenía todo ese fuerte que ustedes tienen. En la universidad, yo me pongo a pensar y realmente en su momento, que no fue hace tantos años, no estaba en auge el enfoque de género, o la necesidad de implementarlo desde los proyectos comunicativos. Yo no puedo decir que esas bases me las dio la universidad, esas bases me las dio el Comité. (Enlace Teleantioquia, comunicación personal, 28 de mayo del 2023)

En los tres anteriores relatos, se evidencian niveles diferentes de comprensión e incorporación del enfoque: neutros, sensibles o transformadores; pero los tres testimonios ubican un punto en común y es resaltar la importancia del proceso y el acompañamiento del Comité. Hay otro hallazgo en estos relatos y es que algunos enlaces aún consideran que el enfoque de género se limita al lenguaje incluyente, desestimular esta idea se convierte en un gran reto.

Yo había escuchado hablar siempre de la Secretaría de las Mujeres y del Observatorio de género, pero directamente no había trabajado con el tema de enfoque de género. Desde diferentes instancias se sensibiliza, pero nunca había estado tan involucrada, lo tenía de lado. A partir de que empecé como enlace, y con la capacitación que nos dieron con la Universidad de Antioquia, entendí la dinámica del CET, las acciones que podía implementar y llevar a los territorios y todo lo que implica la transversalidad de género. (Enlace Empresa de Vivienda de Antioquia, comunicación personal, 04 de julio del 2023)



### 7.3.1. Sobre las apuestas de lenguaje incluyente y lenguaje no sexista

#### *Figura 6*

*Enlaces ejecutivos y técnicos del CET*



*Nota:* registro personal.

Fue interesante analizar en entrevistas y encuentros colectivos, cómo el lenguaje no sexista, se incorporó en el CET desde acciones puntuales, y sus participantes, individual y colectivamente comprendieron la importancia de crear mundos y visibilizar realidades a partir del lenguaje, en un mundo histórico -dialógico ¿cómo se nombran los hombres y las mujeres, qué roles se les asignan?, ¿qué calificativos dirigen los y las profesionales a cada uno-as de ellos-as en el trabajo territorial?, ¿qué expresiones aparecen en las piezas publicitarias y convocatorias? Estas preguntas son urgentes en la apuesta colectiva por la transformación cultural y organizacional. Dependencias como Indeportes y Teleantioquia, tuvieron acercamiento a esta reflexión. “Para no caer en el lenguaje sexista, en el acoso sexual, digamos que, si empezamos a educar nuestros profesionales, podemos empezar a mitigar ese impacto que se vive en el sector deporte” (Enlace Indeportes, comunicación personal, 18 de junio del 2023). También Teleantioquia, como empresa de periodismo y comunicación creó e incorporó en el marco del Comité una *Guía para el Uso del Lenguaje no Sexista*, dicha guía, atraviesa todos los contenidos del canal, velando por crear contenido de valor público, como lo estableció su enlace.

El contenido de lenguaje no sexista, fue socializado con los demás directores de contenidos, es un trabajo que se va haciendo de a pasito, pero que va resonando, y queda en la cabeza de las personas, como canal si, particularmente siento yo que, en estos últimos 4 años, nos



hemos preocupado mucho por visibilizar historias, más allá de lo que vos decís, que no sea ese refuerzo de estereotipos, sino mostrar a las mujeres desde otra arista de la sociedad. (Enlace Teleantioquia, comunicación personal, 28 de mayo del 2023)

Estas reflexiones, permiten pensar las desigualdades de género desde su aspecto más profundo, el cultural, y visibilizar situaciones de violencia simbólica que se naturalizan a través del lenguaje. Nombrar y reconocer a las mujeres en los diferentes espacios que habitan es importante para su visibilización y avance.

#### **7.4. Conclusiones centrales del capítulo**

- La arquitectura institucional tiende a generar apertura y ventanas de oportunidad para la incorporación del enfoque de género, pero estos cambios y transformaciones requieren de un acompañamiento preciso y un método diseñado a la luz de las necesidades específicas de las dependencias.
- Las tres dimensiones analizadas, plantean avances, pero principalmente, retos por seguir explorando y movilizándolo en términos de la práctica puntual, pero muy especialmente en términos de sus resultados con las mujeres en territorio.
- La dimensión política, resulta ser un soporte vital para la comprensión del proceso, se requieren realizar alianzas en los altos niveles decisorios, solo estas alianzas y firmas de pactos, logran dar legitimidad a todas las acciones adelantadas desde los enlaces técnico y ejecutivos.
- La dimensión administrativa, necesita fortalecer el ejercicio de incidencia en los procesos misionales, para ello, hacer seguimiento a los momentos de actualización de políticas públicas y planes departamentales es central para el logro de los objetivos del CET. En esta dimensión también se concluye que, consolidar un diagrama o flujograma de acción para la incorporación del enfoque de género en el proceso de creación del plan de desarrollo, es vital para determinar indicadores correspondientes al cierre de brechas. Este ejercicio debe realizarse con la total validación de la Dirección de Planeación Departamental.
- Respecto a la dimensión técnica, se concluye que se convirtió en una acción estratégica para avanzar de manera fundamentada. Cuenta con dos retos principales: I) continuar formando a los enlaces especialmente por su carácter itinerante y acudir a la perspectiva de proceso



para que se pueda hablar de capacidades instaladas en las dependencias, II) Fortalecer la comprensión de los modelos de planeación, toda vez que algunas dependencias realizan sus análisis basados en el modelo de mujeres en el desarrollo.



## 8. PRESUPUESTOS PARA LA IGUALDAD: ACCIONES Y RECURSOS CONCRETOS PARA EL CIERRE DE BRECHAS DE GÉNERO

Antioquia afrontó un gran reto, movilizar los Presupuestos Sensibles al Género, en adelante PSG, en la administración departamental. Específicamente para el cuatrienio de desarrollo de la sistematización 2020-2023, el reto principal fue entablar conversaciones, establecer aprendizajes respecto a los resultados generados en la pedagogía del Trazador Presupuestal<sup>9</sup>. En este ejercicio Antioquia avanzó con 23 proyectos de inversión trazados para la Equidad de las Mujeres, todos ellos a cargo del Comité Enlace de Transversalidad. A continuación, se plantea el proceso metodológico, los principales hallazgos y aprendizajes que aportan a la arquitectura institucional y que se posicionan como momento hito de la sistematización.

### 8.1. ¿Qué entiende la Gobernación de Antioquia por presupuestos con enfoque de género?

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible<sup>10</sup>, plantean como arista común a los Estados, la **Igualdad de Género**. Los sistemas de seguimiento presupuestal se encuentran dispuestos en el indicador 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”, de las Naciones Unidas. Este indicador brinda el sustento internacional para avanzar en la comprensión y pedagogía de los presupuestos públicos sensibles al género.

Para adentrarse en los PSG es necesario partir de la comprensión de los presupuestos públicos, los cuales se pueden definir como

La expresión contable del plan económico de la hacienda pública del Estado, para un ejercicio económico, generalmente de un año de duración. Determinan la forma en que los Gobiernos recaudan sus ingresos y los distribuyen para concretar políticas y proveer los

---

<sup>9</sup>El trazador presupuestal es una herramienta adoptada por Colombia para marcar partidas presupuestales de gasto y funcionamiento en diferentes sectores o ante problemas públicos de urgente intervención. Existen en Colombia los trazadores de equidad mujer, construcción de paz, étnico, infancia y adolescencia, de cambio climático, entre otros.

<sup>10</sup>En el 2015 los Estados miembro de Naciones Unidas aprobaron 17 objetivos como parte de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, Colombia hace parte de estos Estados.



medios para satisfacer las necesidades sociales y económicas de la ciudadanía. (Coello, 2016, p.142)

Esta recaudación de ingresos en Colombia generalmente contempla los recursos propios, Sistema General de Regalías, Sistema General de Participaciones y otros (asociados a cooperación internacional).

Este proceso de planeación y presupuestación pública implica reconocer desde el proceso de formulación y diagnóstico de los proyectos de inversión hasta el proceso de implementación y evaluación, las condiciones diferenciales de hombres y mujeres, así como sus necesidades e impacto diferencial.

Los PSG afirman que conforme se encuentren formulados, los presupuestos pueden reforzar las desigualdades o por el contrario contribuir con su reducción. En palabras de Alesina y Prato (2009):

Para que las políticas se materialicen efectivamente, es necesario que los bienes y los servicios lleguen a varones y mujeres de todos los grupos sociales atendiendo las diferentes necesidades e intereses que cada uno posee; y esto solamente se logra a través de los procesos presupuestales. (Hipertexto PRIGEPP Planificación)

Los PSG no implican recursos económicos distintos para hombres y mujeres, estos consideran en su condición más ideal la identificación de actividades e indicadores dirigidos al cierre de brechas de género, y con ello la asignación de recursos para su cumplimiento, los presupuestos hacen parte de los ciclos de planificación estratégica.

Le corresponde a la institucionalización de los PSG transformar el ciclo tradicional de la planeación pública, la cual era establecida de forma lineal: Diagnóstico, Diseño, Implementación, Seguimiento- Evaluación. Este ciclo se tornó cada vez más dinámico con los procesos de Planificación Estratégica PES.

Por Planificación Estratégica PES se comprende “el enfoque que cuestiona los modelos tradicionales de planificación, y se ofrece como modelo abierto, flexible, que despliega una visión





integral de los problemas sociales, requiere de estrategias colaborativas y participativas” (Hipertexto, Planificación, PRIGEPP, 3.3). Pero también vincula en mayor medida el accionar de la sociedad civil, en este caso de las mujeres organizadas, para la comprensión del gobierno abierto, y de ejercicios de transparencia presupuestal.

Hablar de Planificación Estratégica PES invita a repensar la institucionalidad desde nuevos marcos de interpretación, tal como se planteó en el capítulo 4 requiere de todo un proceso de transformación de la cultura organizacional, incluyendo su arquitectura. Implica también que las expertas en género reconozcan la filigrana de la planificación y presupuestación pública para encontrar las ventanas de oportunidad de cara al fortalecimiento de la arquitectura de género. Esta postura está directamente asociada con un sentido transformador del género, pero también con un llamado al trabajo intersectorial.

La planificación estratégica requiere fortalecer e implementar marcos conceptuales y metodológicos creativos e innovadores, así como fortalecer y desarrollar las capacidades institucionales para hacerlo; todo ello revela una vez más, la naturaleza técnico-política y político técnica del ciclo virtuoso de la planificación y la evaluación. (Hipertexto PRIGEPP Planificación, 4.1)

El uso del Trazador Presupuestal en Colombia inició desde el año 2013 cuando la Consejería Presidencial para la equidad de la Mujer CPEM, brindó los lineamientos para la Política Pública Nacional de las Mujeres, adoptada mediante CONPES 161 de 2013, allí se planteó solicitar al Ministerio de Hacienda y Crédito público y el Departamento Nacional de Planeación, que estudien la adopción de una metodología permanente con enfoque de género para identificar en los procesos de gasto público y de asignación de recursos, aquellos que se destinan para atender a hombres y a mujeres de manera diferenciada. Posteriormente el Departamento Nacional de Planeación en 2017 publicó la Guía para el uso del indicador de la política pública de equidad de género en el Sistema Unificado de Inversión y Finanzas Públicas.

Fue hasta el 2019, en la ley 1955 Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022, que se brindó el primer lineamiento nacional para el uso del trazador presupuestal, dispuesto en el artículo 221 donde se instó al Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Hacienda y Crédito



Público a que definan un trazador presupuestal para la equidad de la mujer junto con la obligación específica de las entidades que hacen parte del presupuesto general de la nación para generar un informe de los resultados obtenidos y recursos apropiados para la vigencia en curso.

Posteriormente el Plan de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida 2023-2026, lo ratifica en su artículo 361 “Metodología para la creación e implementación de trazadores presupuestales”.

De esta manera, Antioquia comprende que mejorar las condiciones de vida de las mujeres y contribuir al ODS 5, implica acercarse a los presupuestos públicos desde el enfoque de género y materializar sus prioridades desde análisis diferenciales y acciones afirmativas.

## **8.2. ¿Cómo vivió el comité enlace de transversalidad la experiencia de aprehensión de los PSG?**

El ejercicio propuesto para el CET se enmarcó en un acompañamiento realizado por ONU Mujeres, el Departamento Nacional de Planeación y la Embajada de Canadá denominado “Alianza Presupuestos para la Igualdad”. Esta Alianza se trazó como objetivo “Contribuir a garantizar los derechos de las mujeres y niñas en Colombia y cerrar las brechas de género agudizadas por la pandemia, a través de la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de planificación y presupuestación priorizando 10 entidades territoriales colombianas. En principio, se planteó la necesidad de focalizar, en una suerte de prueba piloto, el acompañamiento con 10 dependencias de las 27 vinculadas al CET. Cada una de ellas, se eligió por criterios relacionados con su compromiso en el adelanto de acciones transversales. Las dependencias seleccionadas fueron:

- Secretaría de Hacienda
- Departamento Administrativo de Planeación
- Secretaría de las Mujeres
- Empresa de Vivienda de Antioquia
- Secretaría seccional de salud
- Secretaría de Agricultura
- Secretaría de infraestructura
- Secretaría de participación Ciudadana



- Instituto de Patrimonio y Cultura de Antioquia
- Secretaría de Educación

Cada una de estas dependencias desarrolló un papel protagónico en el logro de los objetivos, pero especialmente por los dispuesto a nivel normativo, el trabajo tripartita entre Sec. Mujeres, Dirección de planeación y Sec. Hacienda, fue protagónico. En el siguiente cuadro se presentan los roles clave para el proceso

## **Tabla 2**

### *Roles alianza*

---

#### **Roles desempeñados por los principales actores de la alianza**

**Secretaría de las Mujeres:** Promotora de la igualdad de género, mecanismo de adelanto para las mujeres, encargada de la pedagogía para la comprensión del ejercicio

**Secretaría de Hacienda:** Validó las decisiones, participó de todos los encuentros como legitimador de los procesos. Participó de la estrategia comunicativa de visibilización. Propició la actualización del Estatuto Orgánico Presupuestal

**Departamento Administrativo de Planeación:** Ente encargado de dar línea técnica sobre la planeación y presupuestación pública. Validó y legitimó el proceso. Participó de la estrategia comunicativa de visibilización.

**ONU Mujeres:** Desde su asistencia técnica orientó todo el proceso, formó y permitió capacidad instalada

---

*Nota:* elaboración propia

Los enlaces ejecutivos se mostraron sorprendidos y expectantes en los espacios colectivos en que se socializó esta posibilidad, como una de las formas de avanzar en acciones concretas de incorporación del enfoque de género, reconociendo con lupa los aspectos que se estaban incluyendo en los proyectos de inversión públicos, estas son algunas de las voces que se reflejaron en el proceso:



He notado mucho crecimiento, ese asunto de la ONU mujeres ha sido genial, más allá de que yo muchas veces no entendía lo que me estaban diciendo sobre **presupuestos**, porque yo no tengo nada que ver con presupuestos. Siento que me quedo más corta en el asunto de la gestión pública (...) este espacio me ha abierto un poco a esos temas. Yo el comité lo veo supremamente estructurado, respecto a la consolidación de estrategias. (Enlace Teleantioquia, comunicación personal, 28 de mayo del 2023)

Sobre la formación, me pareció muy interesante el tema del trazador, me parece que es una herramienta que nos puede servir a todos para hacer ese reporte presupuestal, sin embargo, esto puede exigir al resto de las dependencias, a darle cumplimiento, porque lastimosamente, hay que arrancar estas acciones a partir del cumplimiento, no puede ser a elección, debe haber una herramienta para el cumplimiento, la norma es vinculante y es una directriz que aparece en los dos planes de desarrollo. (Enlace Infraestructura, comunicación personal, 28 de junio del 2023)

Estas dos son solo algunas de las voces que aparecen cuando se entabla la pregunta por los PSG, el tema fue totalmente novedoso para el CET en pleno, por tanto, resonó como una experiencia retadora. En algunos enlaces se identificaron temores, al considerar que ocupaban cargos ajenos a las decisiones presupuestarias, en otros, significó el llamado a reconocer y adentrarse en los detalles de la gestión pública, otras personas se mostraron escépticas al no comprender el nivel de vinculación que traía consigo la normatividad, por tanto, fueron temerosos al iniciar su participación. Antes todos estos escenarios, se crearon desde la coordinación técnica, recursos y estrategias para llevar adelante el proceso, con un ÚNICO objetivo, implementar los PSG en la Gobernación de Antioquia

### **8.3. ¿Cuáles fueron los recursos y estrategias utilizados para el desarrollo del proceso?**

Como parte del aporte metodológico que quiere generar este trabajo de grado, se depositan algunos de los recursos y estrategias identificados al momento de incorporar los PSG en la institucionalidad pública

#### **8.3.1. Legitimación:**



- Circular interna: Alianza presupuestos para la igualdad, en la cual se indicó a todas las dependencias del conglomerado público que la Gobernación de Antioquia inició el uso del trazador presupuestal equidad mujer

- Modificación del Estatuto Orgánico Presupuestal

### **8.3.2. Comunicativas**

- Articulación tripartita: Las oficinas de comunicaciones de Sec. Mujeres, Sec. Hacienda, Sec. Planeación, unieron esfuerzos para movilizar en los canales comunicativos internos la vinculación de 10 dependencias en favor de los derechos de las mujeres

- Video clips: Se recopilaron entrevistas a aliados y actores claves, nombrando el ABC de los presupuestos y explicando las categorías de uso del trazador presupuestal.

- Intercambio de experiencias: Se tuvo participación en un intercambio de experiencias con la Ciudad de Santa Marta, donde ambas administraciones ubicaron sus retos y buenas prácticas para avanzar en el objetivo propuesto. Los intercambios de experiencias se resaltan como estrategias clave en el proceso de conocimiento y reconocimiento de los avances a nivel país.

### **8.3.3. Guías Orientadoras:**

- Material pedagógico para transversalizar el enfoque de género: Se diseñaron dos guías por parte del equipo técnico del Comité, con el objetivo de profundizar en los aprendizajes adquiridos en términos de la transversalización del enfoque de género, especialmente en las políticas públicas, planes y proyectos.

- Revisión y socialización de cartillas sectoriales: Se realizó, de la mano de las consultoras, un proceso de identificación de cartillas conceptuales, para cada sector, esto es, seguridad, infraestructura, comercio, minas, cultura, deportes, entre otros, estas cartillas fueron socializadas en diferentes momentos

- Guía de orientación SUIFP y SPI: se desarrolló una guía orientadora que fue soporte para cada dependencias en el proceso técnico del trazado y en el reconocimiento del aplicativo propiedad del departamento nacional de planeación.

### **8.3.4. Rutas pedagógicas:**



- Encuentro de reconocimiento del aplicativo (virtual) para enlaces ejecutivos, enlaces técnicos, enlaces SUIFP, enlaces presupuestales
- Planeación y presupuestos públicos con enfoque de género
- Avances y retos en Colombia y Antioquia frente al uso del trazador presupuestal

#### **8.3.5. Matriz de seguimiento:**

- Matriz de identificación de proyectos de inversión: Se identificaron inicialmente los proyectos de inversión que eran susceptibles de ser trazados, con el criterio de contener acciones transversales para las mujeres, se identificaron también los códigos BPIN y personas responsables de las plataformas de seguimiento.
- Matriz de avances y retos en el proceso uso del trazador: Se desarrolló matriz donde se llevó seguimiento de los avances en el trazado, preguntas frecuentes y principales retos presentados en el acompañamiento.

#### **8.4. ¿Cómo se desarrolló el paso a paso?**

Después de la elección de dependencias, el primer paso, fue socializar abiertamente el inicio del proceso de acompañamiento, todo con un componente pedagógico central. Una de las primeras lecciones aprendidas fue que el proceso debía involucrar a las personas encargadas de los bancos de proyectos o de planeación al interior de cada dependencia, pero siempre direccionados o asesorados por las personas expertas en género. Para ello se hizo un rastreo en las 10 dependencias para vincular a reunión formativa a quienes cumplieran con el “Rol formulador del SUIFP-SPI”.

Nosotros consultamos, preguntamos y ya sabemos quiénes son los Enlaces, son tres personas, que tienen diferentes roles, ya con ellos tres conversamos, incluso ahora voy para allá para recordarles lo de mañana para que asistan (reunión de trazador). El día de la formación me di cuenta que hay otras normas que argumentan la incorporación de género, donde yo me puedo pegar para poder hacer la exigencia, tener un marco normativo sólido. (Enlace Infraestructura, comunicación personal, 28 de junio del 2023)



Una vez se conformaron los equipos de trabajo para cada dependencia, se solicitó enviar en matriz la identificación de códigos BPIN para cada proyecto de inversión. Posteriormente, se realizó el análisis de los proyectos que se cruzaban con las acciones transversales del CET, y a continuación se sugieren algunos de los proyectos a trazar con la política transversal equidad mujer (Diario de Campo 2023). Algunas dependencias se mostraron tímidas o temerosas, en tanto eligieron sólo 1 proyecto de inversión, pequeño y con montos poco significativos con relación al presupuesto general anual. Otras dependencias se mostraron ambiciosas, al seleccionar alrededor de 14 proyectos. Fue necesario analizar y orientar en los criterios que se seleccionaron para el trazador e incluso delimitar en coherencia con los intereses transformadores del proceso.

El Trazador Presupuestal, desde sus lineamientos define 5 categorías y 1 subcategoría, a saber: Autonomía económica y acceso a activos, mujer libre de violencia, educación y acceso a nuevas tecnologías, salud integral y derechos sexuales y derechos reproductivos, participación en escenarios de poder y toma de decisiones, subcategoría: desarrollo institucional y transformación cultural. La comprensión y delimitación de los proyectos de inversión a la luz de estas categorías fue vital para lograr un proceso consciente y transparente. En el cuadro a continuación se brindan algunos elementos para la adecuada comprensión de las categorías.

**Tabla 3**

*Categorías del trazador presupuestal*

<b>Autonomía económica y acceso a activos</b>	<b>Mujer libre de violencias</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ampliar y cualificar la participación de las mujeres en el mercado laboral con igualdad de oportunidades incorporando el enfoque de género.</li> <li>● Estimular a las empresas para que adopten esquemas más flexibles que faciliten a sus trabajadores y trabajadoras, cumplir con su trabajo y también con sus obligaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fortalecer las capacidades institucionales de los sectores vinculados a la prevención y atención de la violencia y lograr la cualificación de sus funcionarios en estas temáticas.</li> <li>● Fortalecer los sistemas de información y gestión del conocimiento en materia de violencia contra las mujeres.</li> </ul>



familiares. Ejemplos de esto son horarios flexibles, teletrabajo, ejercicio de los derechos asociados a la maternidad/paternidad.

- Incrementar el acceso a oportunidades para las mujeres rurales a factores productivos como la tierra, la vivienda, la financiación de la producción, la asistencia técnica y la capacitación.

### **Educación y acceso a nuevas tecnologías**

- Desarrollar programas de educación para la sexualidad y construcción de la ciudadanía con equidad de género y pertinencia étnica y cultural, que ayuden a la comprensión de la situación y posición de las mujeres por parte de la comunidad educativa y a la disminución de las tasas de embarazo adolescente, garantizando la suficiente información y la transformación de prácticas discriminatorias en las comunidades educativas.
- Desarrollar procesos de alfabetización digital orientados a la generación de competencias para el uso y apropiación de las TIC por parte de las mujeres a nivel urbano y rural.

### **Participación en escenarios de poder y toma de decisiones.**

- Acompañar y promover a las mujeres para asumir posiciones de liderazgo en sus

- Implementar medidas de atención y estabilización para las mujeres víctimas de violencias, referidas a la permanencia en el sistema educativo y a la estabilidad laboral.

### **Salud integral y DSR**

- Identificación y atención de las afectaciones que ponen en riesgo la salud y la vida de las mujeres mediante programas de atención en salud mental con enfoque de derechos de las mujeres.
- Fortalecimiento de los programas y de los procesos para la promoción, prevención, atención, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades prevalentes en las mujeres desde un enfoque diferencial

### **Sub: Desarrollo institucional y transformación cultural.**

- Capacitar y cualificar funcionarios/as públicos en la transversalización del enfoque
-





organizaciones, e incidir en cambios en sus comunidades frente a los roles de participación política y comunitaria de sus mujeres.

- Diseñar y ejecutar programas orientados a fortalecer la participación de las mujeres, teniendo en cuenta sus diferencias, en los escenarios sociales, culturales y políticos.

de género del nivel sectorial y territorial para la apropiación de la política.

- Crear direcciones y/o grupos de género en todos los ministerios y entidades nacionales y territoriales para la articulación de la Política de equidad de género para las mujeres.
- Transformar los imaginarios sociales y prácticas culturales que naturalizan la violencia contra las mujeres, enfatizando en la prevención de las violencias y tomando en cuenta las particularidades y las diversidades de las mujeres.

---

*Nota:* elaboración propia a partir de la Guía para la inclusión del enfoque de género para las mujeres en el ciclo de planeación de las políticas públicas, DNP.

Paralelo al proceso de comprensión del trasfondo de la política transversal equidad mujer, fue necesario con algunas dependencias generar espacios de validación con las instancias directivas, donde se logró comprender el sentido político y práctico, dar viabilidad a proceder con los pasos subsiguientes.

Para este momento, contar con una circular firmada por el gobernador de Antioquia, donde se puso en conocimiento el uso del Trazador Presupuestal fue muy importante debido a que las dependencias expusieron sus temores ante no tener una directriz clara por parte de sus dependencias, algunos enlaces manifestaron “yo no estoy segura si el secretario tiene conocimiento de que hay que involucrar el trazador presupuestal para la equidad de la mujer” (Entrevista enlace Agricultura, comunicación personal, 12 de junio del 2023).



El paso a seguir consistió en articular con el Departamento Nacional de Planeación, una formación sobre el aspecto más técnico del uso del Trazador presupuestal, en esta formación participaron los enlaces de género, pero también los enlaces de planeación de cada dependencia. En este espacio, el objetivo fue reconocer las dos plataformas públicas de identificación de presupuestos, Sistema Único de Inversiones y Finanzas Públicas SUIFP, y Seguimiento a Proyectos de Inversión SPI. Como se nombró antes, los enlaces expertos en género, no tenían acercamientos previos a este tipo de plataformas, lo cual implicó un esfuerzo de alfabetización.

Ya para este momento surgían algunas comprensiones de los beneficios del proceso para la gestión pública, que siempre estuvieron en tensión y en discusión. Se puede afirmar que, sin el proceso de formación de dos años, hubiese sido casi imposible movilizar y avanzar en la comprensión de las apuestas de trasfondo del uso del trazador presupuestal.

Que siempre haya una representación del comité en las instancias de planeación de las dependencias. El trazador presupuestal va a ser muy importante para decirle al instituto de cultura como están al día de hoy sus presupuestos y como se puede redistribuir. Si habláramos de un punto de llegada, sería la redistribución de los presupuestos, que realmente aporten a la disminución de las brechas de género. (Enlace ICPA, comunicación personal, 07 de junio del 2023)

Los enlaces lograron realizar unas reflexiones muy profundas en relación a los cambios institucionales necesarios. Comprender que un Instituto con presupuesto como lo es el ICPA tiene una responsabilidad grande en términos de brindar mayores oportunidades a las mujeres artistas, aportando ventanas de oportunidad para continuar el ejercicio de transversalidad en este sector. Especialmente para esta dependencia fue revelador identificar el poco presupuesto público que se estaba dirigiendo a los estímulos de mujeres, así que se dispusieron para realizar los cambios internos sugeridos por el CET, a partir de la revisión de los lineamientos para entrega de estímulos culturales.

Por su parte, el enlace de Teleantioquia manifestó:



Sobre la formación, me pareció muy interesante el tema del trazador, me parece que es una herramienta que nos puede servir a todos para hacer ese reporte presupuestal, sin embargo, esto puede exigir al resto de las dependencias, a darle cumplimiento, porque lastimosamente, hay que arrancar estas acciones a partir del cumplimiento, (...), la norma es vinculante y es una directriz que aparece en los dos planes de desarrollo. (Enlace Teleantioquia, comunicación personal, 28 de mayo del 2023)

En general, los enlaces de las dependencias coincidieron en resaltar que se trata de una herramienta valiosa para la gestión pública, y especialmente para la arquitectura institucional del género, también tuvieron resonancia sobre la importancia de contar con una normativa más vinculante y permanente que los planes de desarrollo nacionales o departamentales.

En la recuperación de la experiencia, se identificó que el proceso pedagógico implicó un acercamiento personalizado, centrado en resolver las dudas e inquietudes de las personas a cargo. A medida que se avanzó en términos de viabilidad, visibilidad y claridades técnicas, se registró el seguimiento de los avances y retos. La conexión intersectorial significó avances sustanciales, en términos de que las primeras dependencias en trazar impulsaron en términos de motivación a quienes aún presentaban dudas ante el proceso.

Establecer los beneficios del trazador presupuestal, ubicando las premisas de transparencia en el gasto público, tomar decisiones más contextualizadas, identificar claramente las proyecciones del recurso público y los impactos diferenciales de los proyectos de inversión fueron algunas de las preguntas estratégicas.

### **8.5. ¿Cuáles fueron los resultados y cómo se ven estos reflejados en la vida de las mujeres?**

El Departamento de Antioquia, específicamente las dependencias integrantes del CET culminaron el año 2023 con 23 proyectos trazados en favor de la garantía de los derechos de las mujeres, y se posiciona este logro como uno de los más significativos en los 4 años de cohesión y



trabajo. No obstante, estos esfuerzos deben reflejar cambios significativos en la posición y condición de las mujeres en los territorios, por tanto, al analizarlos, se identifican que son muchos los campos que faltan por cubrir, los aspectos relacionados con la salud y la participación política no se ven reflejados como prioridad en el listado de proyectos de inversión. Se realiza el ejercicio de nombrar aquí los proyectos, con el objetivo de propiciar un panorama que permita identificar las principales banderas del gobierno y los intereses puestos en juego por parte de los-as enlaces ejecutivos:

**Tabla 4**

*Identificación de proyectos de inversión, Antioquia, 2023*

<b>Nombre del proyecto trazado</b>	<b>Dependencia a cargo</b>
Divulgación procesos de circulación artística y cultural Antioquia	Instituto de Patrimonio y Cultura de Antioquia
Construcción de viviendas rurales nuevas iniciadas en el departamento de Antioquia	Empresa de Vivienda de Antioquia
Construcción de viviendas urbanas nuevas iniciadas en el departamento de Antioquia	Empresa de Vivienda de Antioquia
Mejoramiento de viviendas rurales en el departamento de Antioquia	Empresa de Vivienda de Antioquia
Consolidación de Antioquia como territorio educativo diverso e incluyente en los 117 municipios no certificados en educación del departamento de Antioquia	Secretaría de Educación
Mejoramiento de viviendas urbanas en el departamento de Antioquia	Empresa de Vivienda de Antioquia



Titulación de viviendas y predios en el departamento de Antioquia	Empresa de Vivienda de Antioquia
Formación del ser dirigido a docentes y directivos docentes del departamento de Antioquia	Secretaría de Educación
Fortalecimiento autocuidarnos un camino para la vida-enfermedades no transmisibles Antioquia	Secretaría seccional de salud
Desarrollo e implementación de una estrategia del buen relacionamiento no violencia y acción colectiva Antioquia	Secretaría de Participación ciudadana
Aportes a la formación y/o capacitación para organizaciones campesinas productores profesionales y técnicos del sector agropecuario forestal acuícola y pesquero del departamento de Antioquia	Secretaría de Agricultura
Mejoramiento de la eficiencia de los sistemas productivos de agricultura familiar en el departamento de Antioquia	Secretaría de Agricultura
Fortalecimiento del programa es el momento de transversalizar la equidad de género para transformar la cultura en Antioquia	Secretaría de las Mujeres
Implementación del programa es el momento de las mujeres rurales para dignificar el campo en Antioquia	Secretaría de las Mujeres
Implementación del programa mujeres viviendo libre de violencias para una sociedad en paz en Antioquia	Secretaría de las Mujeres
Formación en capacidades requeridas para la participación ciudadana comunitaria y política de las mujeres en Antioquia	Secretaría de las Mujeres
Implementación programa mujeres sanas y con bienestar para un buen vivir en Antioquia	Secretaría de las Mujeres



Fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres para el desarrollo equitativo y sostenible en el departamento de Antioquia	Secretaría de las Mujeres
Pavimentación de vías en la red vial departamental de Antioquia	Secretaría de Infraestructura
Construcción de ciclo-infraestructura en el departamento de Antioquia	Secretaría de Infraestructura
Construcción del Túnel Guillermo Gaviria Echeverry y sus vías de acceso en el departamento de Antioquia	Secretaría de Infraestructura
Apoyo a la Asociatividad rural para el cierre de brechas en Antioquia	Secretaría de Agricultura
Implementación programa mujeres constructoras de paz promotoras de la no violencia en Antioquia	Secretaría de las Mujeres

---

*Nota:* Elaboración propia a partir del reporte en el SPI

Desde las voces de las y los protagonistas se afirma que el departamento de Antioquia cuenta con un número mayor de proyectos dirigidos a las mujeres, que no quedó visibilizado en los 23 anteriormente descritos. Estos faltantes, son proyectos que aportan al crecimiento y desarrollo y mejora de la condición y posición de las mujeres; sin embargo, para términos de este ejercicio académico, se resalta la necesidad de vincular de manera urgente el sector productivo, el sector agrícola, y el sector de construcción de paz y no violencia. Son aspectos por potencializar en términos de recomendaciones para años futuros.

Con relación a la mirada detallada de los proyectos, llamó la atención el proyecto de inversión denominado “Titulación de viviendas y predios en el departamento de Antioquia” a cargo de la Empresa de vivienda de Antioquia, debido a la deuda histórica que se tiene en el



reconocimiento del acceso a la tierra en las mujeres, no obstante, al reconocer los objetivos y actividades del proyecto, de forma más profunda, el enfoque de género está totalmente ausente, estas alarmas deben ser encendidas en el momento de la formulación de proyectos. Como parte del aprendizaje y la incorporación sustantiva del enfoque de género, los y las asesores o expertos-as en género, deben incidir en la formulación de planes de desarrollo municipales y departamentales.

Por su parte, la Secretaría Seccional de Salud, sería la principal dependencia responsable de asumir el avance en la categoría salud y derechos sexuales y reproductivos, lo cual deja mucho que desear, al estar especialmente ausente de los proyectos trazados. Esta es una de las banderas contemporáneas de las organizaciones y movimientos de mujeres, lo relacionado con enfermedades de transmisión sexual, la interrupción voluntaria del embarazo, pero también la salud mental, deben estar incluidos como parte de una gestión integral interesada por el bienestar de las mujeres.

Con base en esta crítica, se presentan a continuación algunos proyectos susceptibles de trazado en términos de recomendación, especialmente para las dependencias del conglomerado público mencionadas.

- ✓ Fortalecimiento Elijo con responsabilidad salud sexual y reproductiva Antioquia- Seccional de salud
- ✓ Fortalecimiento Salud para el alma salud mental y convivencia Social Antioquia
- ✓ Fortalecimiento Cuidándote desde el inicio de la vida Infancia Antioquia
- ✓ Fortalecimiento a la vigilancia y control de los centros de protección social centros de vida e instituciones de atención para adultos mayores en el departamento de Antioquia
- ✓ Divulgación de la mirada de las masculinidades desde su pluralidad, y de los hombres como sujetos de género en el contexto de nuestra cultura, con el fin de evidenciar, analizar y transformar la dominación masculina patriarcal. Antioquia- Participación
- ✓ Implementación Generar capacidades que permitan la construcción de una ciudadanía activa y corresponsable en la gestión de los asuntos públicos. Antioquia- Participación



- ✓ Implementación de Convites Ciudadanos Participativos y Vivir los Territorios.  
Antioquia- Participación
- ✓ Fortalecimiento de la participación ciudadana y la incidencia de los líderes, mujeres y jóvenes comunales del departamento de Antioquia
- ✓ Fortalecimiento para la gestión de las organizaciones sociales y comunales de Antioquia
- ✓ Desarrollo de procesos para la alfabetización de personas de municipios no certificados en educación de Antioquia
- ✓ Implementación de estrategias orientadas a Escuela, vocación y proyecto de vida en Antioquia
- ✓ Formación de los maestros y maestras como sujetos de saber educativo en Antioquia

Este rastreo general, demuestra que existen otras **ventanas de oportunidad** para seguir pensando en la consolidación de una mirada con enfoque de género desde la planeación e incluso cualificar las actividades e indicadores que se plantean en la ficha EBI - Estadísticas Básicas de Inversión- de los proyectos.

La distribución por categorías cobra relevancia en la medida que evidencia las banderas de gobierno o las apuestas que materializan el cierre de brechas de género. Este ejercicio mantiene el patrón presentado por el nivel nacional, mediante los informes del uso de trazador presupuestal que genera el Congreso de la República, dicho patrón evidencia que es la categoría autonomía económica la que cuenta con mayor acogida en el país, y es la categoría participación en escenarios de poder, al igual que salud y derechos sexuales y reproductivos la que menos proyectos de inversión reviste. Este ejercicio brinda luces sobre las apuestas que se deben fortalecer en el departamento de Antioquia. En tal caso, la Sec. de Participación tiene un llamado inminente a realizar el análisis de otros proyectos susceptibles de trazado, e incentivar esta categoría mediante fortalecimiento de juntas de acción comunal, escuelas de formación política, entre otras.



**Tabla 5**

*Número de proyectos marcados según categoría.*

<b>Categoría</b>	<b>Número de proyectos trazados</b>
Autonomía económica	9
Mujer Libre de Violencias	4
Educación y acceso a nuevas tecnologías	2
Salud y Derechos sexuales y reproductivos	2
Participación en escenarios de poder	1

*Nota: elaboración propia*

Como puede evidenciarse, la categoría *autonomía económica*, tiene el mayor número de proyectos de inversión. Esto se debe a que un porcentaje importante de apuestas y objetivos atiende al aumento en las contrataciones de las mujeres y la generación de empleo, por ejemplo, para las obras de Sec. infraestructura. Otros proyectos de inversión atienden a procesos de productividad y asociatividad como es el caso de los proyectos de Sec. Agricultura, que son algunos de los más interesantes en términos del análisis de las necesidades para las mujeres rurales.

A continuación, a nivel pedagógico, se presenta un análisis de los recursos apropiados y trazados por categoría y los porcentajes que representan dichos recursos:

**Figura 7**

*Porcentaje de apropiación por categoría*



*Nota:* elaboración propia a partir de información registrada en el SPI

Este gráfico evidencia que, si bien son más los proyectos dirigidos a la categoría *autonomía económica*, son mayores los recursos destinados a la *categoría educación y acceso a nuevas tecnologías*. La Sec. de Educación quienes asumieron el ejercicio con rigurosidad y compromiso, cuentan con un enfoque de género incorporado, e incluso se identifican muchos más proyectos susceptibles de trazado.

La brecha digital – perteneciente a la categoría *educación y acceso a nuevas tecnologías*– también es un elemento que llama la atención en este análisis, ninguno de los proyectos trazados atiende directamente esta necesidad desde el enfoque de género. En este sentido desde la revisión profunda que posibilita el ejercicio de sistematización, se visibiliza la necesidad de vincular acciones tendientes al cierre de esta brecha en específico. Apuntar a proyectos con enfoques más innovadores que lleguen sobre todo a las mujeres de las zonas rurales, y que fortalezcan sus capacidades y habilidades en el acceso a tecnologías.

Respecto a la apropiación por categorías, la categoría *mujer libre de violencias* es una de las banderas más importantes para los feminismos y mujeres organizadas, también es uno de los pilares de trabajo de los Estados a garantizar la erradicación de los feminicidios, por tanto, tiene especial fuerza identificar que sólo 4 proyectos tiene esta asignación categorial. Se considera importante seguir avanzando en la comprensión de los aportes que genera cada dependencia para



la erradicación y sanción de las VBG y necesariamente avanzar en la vinculación de la Sec. de Seguridad y Justicia, así como Sec. de Asuntos institucionales, gobierno, paz y no violencia con el objetivo de alimentar la arquitectura institucional en favor del género.

De otro lado, en lo referido a *la subcategoría Desarrollo Institucional y Transformación Cultural*, la cual es entendida como todos los recursos dirigidos a fortalecimiento de las instituciones mediante capacitaciones, fortalecimiento de sistemas de información, asistencias técnicas entre otros, para ello el trazador propone algunas acciones como punto de referencia.

- ✓ Capacitar y cualificar funcionarios/as públicos en la transversalización del enfoque de género del nivel sectorial y territorial para la apropiación de la política.
- ✓ Crear direcciones y/o grupos de género en todos los ministerios y entidades nacionales y territoriales para la articulación de la Política de equidad de género para las mujeres.
- ✓ Transformar los imaginarios sociales y prácticas culturales que naturalizan la violencia contra las mujeres, enfatizando en la prevención de las violencias y tomando en cuenta las particularidades y las diversidades de las mujeres.

La transformación de imaginarios sociales y prácticas culturales, son responsabilidad del Estado en pleno, en todos sus poderes, ejecutivo, legislativo y judicial, de cada funcionario-a pública. Los imaginarios, estereotipos y roles de género tradicionales, se encarnan en el lenguaje, las comunicaciones, mensajes implícitos en el cotidiano. Por tal motivo, esta asignación de subcategoría tiene gran importancia, ya que atiende tanto a la transformación de instituciones (entiéndase comisarías de familia, concejos municipales, hospitales, instituciones educativas, juzgados, administraciones municipales), pero también busca llegar a lo más profundo de las raíces de desigualdad.

## **8.6. Principales conclusiones del capítulo**

Las instituciones públicas, están llamadas a repensar los enfoques de planificación y esto implica incorporación del enfoque de género, interseccional y diferencial desde el momento de formulación de los proyectos en las plataformas destinadas para tal fin, en este sentido es necesario afinar los espacios de incidencia por parte de la Secretaría de las Mujeres en la consolidación del



Plan de Desarrollo, atendiendo a las directrices del Kit Territorial de Planeación dirigido por el Departamento Nacional de Planeación.

En general, los trazadores presupuestales con los que cuenta el país, requieren mayor comprensión y pedagogía, tal es el caso del trazador étnico, el trazador de infancias, trazador de cambio climático y trazador de construcción de paz. Esto deja en el telar una hipótesis y es que, al parecer, el camino del enfoque de género está más abonado, y es más fácil comprender los presupuestos desde allí; cuando se habla de pertenencia étnica e incluso de niños y niñas, aún se encuentran barreras, falta avanzar en su comprensión y aplicación.

El Departamento de Antioquia, pese a que cuenta con una herramienta normativa que insta la transversalidad del enfoque de género, no establece una herramienta normativa que sustente la necesidad de identificar recursos presupuestales para hombres y mujeres. Para ello, en términos de recomendación se sugiere actualizar la política pública departamental de mujeres, así como el Estatuto Orgánico Presupuestal a cargo de la Secretaría de Hacienda, actor relevante para el proceso.

Algunos de los enlaces del CET consideraron que el uso del trazador presupuestal equidad mujer, ya se encuentra posicionado en la Gobernación de Antioquia, y puntualizan que la principal necesidad es avanzar en la cultura del dato y en la pedagogía con nuevos equipos de trabajo.

Al revisar a profundidad las actividades e indicadores de cada proyecto marcado con la política transversal, se identificó que, excepto los que se encuentran a cargo de la Sec. de las Mujeres, solo 2 proyectos de inversión (Sec. Agricultura y Sec. Salud) contaban con indicadores y actividades formulados desde el enfoque de género, en definitiva, esto se convierte en un gran reto para la siguiente administración, especialmente para el Departamento Administrativo de Planeación, a quienes se sugiere crear una subdirección de género que dé lineamiento técnico para incorporar este requisito en el sistema del flujo de viabilidad de los proyectos.

Finalmente, se reitera que presupuestar con enfoque de género permite reconocer procesos más transparentes, de mayor relacionamiento con la sociedad civil y especialmente grupos de mujeres organizadas, pero también permite acciones concretas para el cierre de las brechas de



género. Antioquia logró avanzar en este sentido, y logra poner un piso más estructurado para continuar pensando la transversalidad del enfoque de género, pero sin duda, las resistencias y las barreras institucionales para acercarse al enfoque de género son reiteradas.

Basta con realizar una mirada rápida a los recursos económicos marcados en su totalidad para identificar el poco porcentaje que representa respecto al presupuesto general del departamento. Pero existen aquí factores que dificultan la transversalización de los presupuestos y que es necesario desentramar, especialmente se resalta la poca flexibilidad al cambio, por parte de las instituciones públicas que pocas veces logra actualizarse conforme a las demandas que la realidad presenta. Pese a que existe organización social, y liderazgos fortalecidos, las instituciones públicas siguen viciadas en su accionar y los procesos de transformación son paquidérmicos.

Así como existen factores que dificultan la transversalidad, también existen factores que la posibilitan, para este caso, el trabajo articulado, fundamentado, estructurado y metódico y riguroso.



## **9. ENCUENTROS INTRASECTORIALES: NUEVOS MARCOS COGNITIVOS EN LA INSTITUCIONALIDAD ESTATAL.**

La consistencia del equipo de trabajo de la Secretaría de las Mujeres, que se enfoca en fortalecer el relacionamiento institucional, crea los lazos, conecta, comunica, para mí eso es lo más importante, porque yo estoy como enlace en otras instancias, pero en ninguna se desarrolla un trabajo como el que ustedes realizan, de verdad que eso le da a uno más seguridad y ese valor agregado para continuar con las metas que tenemos.  
(Enlace Agricultura, comunicación personal, 12 de junio del 2023)

Los encuentros intrasectoriales se establecieron como la posibilidad de articulación y diálogo entre dependencias cercanas misionalmente y pusieron en el centro el quehacer, misión y responsabilidades de la Secretaría de las Mujeres como instancia responsable de incorporar la agenda de género al interior de la arquitectura institucional. Los encuentros intrasectoriales permitieron ubicar reflexiones comunes y establecer estrategias de análisis y de incorporación del enfoque de género en el sector público, también contribuyeron a la reapropiación de la experiencia de manera crítica, y desde el análisis colectivo. El CET se trazó como objetivo para el 2023, realizar una mesa de trabajo semestral, abordando sesiones puntuales con cada uno de los 6 sectores. Este capítulo, busca recopilar algunas de las principales reflexiones presentes en ambos encuentros del año, pero también busca reconocer que todos los esfuerzos descritos hasta el momento están orientados hacia la ampliación de marcos cognitivos, que posibiliten transformaciones estructurales al interior de la institucionalidad.

La primera jornada de los encuentros intrasectoriales estuvo abocada a establecer lazos, desentramar el orden simbólico anclado en las instituciones y continuar posicionando a las mujeres como actrices protagónicas, con agencia, sujetos sociales y políticos con voz y toma de decisiones. La segunda jornada estuvo orientada a posibilitar la identificación de propuestas para incluir el CET en todos los procesos de empalme y transición de gobierno debido al carácter inestable del



proceso, estableciendo así, la necesidad de socializar los avances al interior de las dependencias en materia de género a partir de diferentes instrumentos o herramientas en aras de la sostenibilidad y permanencia de los logros alcanzados.

Es importante reconocer que estos encuentros fueron posibles gracias a una confluencia de variables como la interacción de actores, los recursos (no exclusivamente económicos), el contexto y la capacidad institucional. Virginia Guzmán brinda luces sobre lo que ocurre con el proceso de los encuentros intrasectoriales, nombrando la nueva institucionalidad como los “nuevos marcos de sentido que orientan las políticas” (2001, p. 4) Este llamado, busca orientar la mirada de la creación de instancias de género y la legitimación de las mismas en el orden Estatal, incluso reconociendo sus jerarquías, esto es, según los actores involucrado en la práctica, lo que lograron los encuentros intrasectoriales, posicionar un proceso que por momentos tambaleó y donde predominó su carácter de inestabilidad. A la luz de estos elementos se plantearon algunos análisis correspondientes a cada sector.

El sector **Educación, Cultura y Deporte**, es un sector que reconoció las brechas de género en relación a su misionalidad. Se realizaron esfuerzos por avanzar en procesos de diagnóstico y fortalecimiento de sistemas de información, con ello, reconocer aún más el contexto de las mujeres en ámbitos específicos de la vida. Tal es el caso del Instituto de Deportes quienes diseñaron y pusieron en ejecución el Observatorio del Deporte donde se planteó la necesidad de avanzar en el reconocimiento de la condición de las mujeres en las diferentes áreas deportivas. Por su parte el Instituto de Cultura, evidenció que su debilidad se encontraba en la poca disposición de información con desagregación por sexo, género o pertenencia étnica y reflexionaron sobre la necesidad de profundizar en sus análisis sobre la participación de las mujeres en las diferentes artes, literatura, artes escénicas, música y otras, esta misma dependencia, tuvo dificultades en el proceso de presupuestos para la igualdad, descrito en el capítulo anterior, especialmente al identificar una baja proporción del recurso público focalizado en las mujeres artistas.

La Secretaría de Educación, fue una dependencia que resaltó en su accionar con enfoque de género, se identificaron en su plan de trabajo y en el diálogo del encuentro intersectorial, más de 14 acciones transversales en favor de las mujeres, la mayoría de ellas del orden estructural y



con un sentido transformador del género, tales como los premios maestros y maestras para la vida, diseñados para reconocer el trabajo de los y las docentes con iniciativas en género, o el caso de la incorporación de las rutas de atención en VBG en los procesos formativos con plantel educativo. Por su parte, la Gerencia de Infancia y Adolescencia, en su composición organizacional tiene dos equipos de trabajo divididos por trayectoria de vida: Primera infancia e infancia, fue una dependencia que demostró falencias, toda vez que su marco cognitivo, llamaba permanentemente a las mujeres en el centro de las familias, proyectos como lactancia, parto humanizado, pautas de crianza, no estaba atravesadas por una mirada de género, tampoco lograron abordar a profundidad los tópicos de la economía del cuidado, lo cual fue lamentable, debido a la importancia de la participación de esta dependencia en el sector.

Desde una perspectiva feminista crítica, recobra relevancia el hecho de que existen realidades sociales y narrativas más aceptadas que otras en el ámbito institucional, especialmente aquellas que se instalan en los discursos de la vulnerabilidad de las mujeres, no tanto los que propenden por discursos de autonomía; lo cual es preocupante en términos de la incorporación de nuevos marcos de comprensión. En la institucionalidad pública, la mirada a las mujeres continúa perpetuando roles y estereotipos, y las formaciones en ocasiones no provocan cambios significativos.

Pasando al sector **Planeación**, se encontró en la apuesta presupuestos para la igualdad (ver capítulo 5) la posibilidad de articulación junto con la Secretaría de Hacienda y Secretaría de Talento Humano, en términos de visibilizar y brindar un mensaje de legitimación al proceso de etiquetar los recursos destinados a las mujeres. De este encuentro intersectorial se resaltó que, el Departamento Administrativo de Planeación, avanzó junto con el Observatorio de Mujeres y Género en la creación del índice de desigualdad de género, lo cual demuestra interés, fuerza política y técnica, con ello se buscó avanzar en el análisis desde tres diferentes indicadores para realizar lecturas actuales sobre la condición de las mujeres en el departamento.

La relación gobierno regional y gobierno local, así como los procesos de descentralización, estuvieron presentes en el análisis de este sector, donde se planteó la necesidad de dirigir asistencias técnicas integrales, como principal competencia de la Gobernación de Antioquia, con





el objetivo de incidir también en la incorporación del enfoque de género y enfoque interseccional en los municipios<sup>11</sup>.

De otro lado, desde un análisis del sector **Infraestructura, Hábitat y Sostenibilidad**, fue complejo comprender y apropiarse su labor en el proceso convocado por el CET. Este sector inicialmente estuvo volcado a la integración y contratación de mujeres, sin embargo, avanzaron gradualmente en los análisis, incorporando unas reflexiones más profundas en términos de la necesaria autonomía económica de las mujeres, que se fueron orientando por el proceso pedagógico especialmente por la instancia técnica. Estas reflexiones pasaron, por comprender las interdependencias cada vez más profundas entre la sociedad civil y el Estado, lo cual implicó por parte de estas dependencias una comprensión más rigurosa de los procesos organizativos territoriales con los que se interactúa.

Así, el sector Infraestructura, Hábitat y Sostenibilidad reconoció las líneas de trabajo que propuso el Plan de Desarrollo Nacional, lo cual fue un logro en el diálogo nación- territorio. Solo por nombrar algunas: Mujeres como motor de desarrollo económico y protectoras de la vida y del ambiente. Sociedad libre de estereotipos y con gobernanza de género, desde donde se planteó “se deberá trabajar desde diferentes ámbitos por el cambio cultural, a nivel de los hogares, comunidades, instituciones públicas y empresa privada de manera directa, como desde las comunicaciones masivas. Se promoverán las transformaciones hacia una sociedad más igualitaria y libre de sexismo, desde los saberes y las prácticas culturales propias de las comunidades”. (Plan nacional de desarrollo 2023-2026)

La Secretaría de Ambiente y Sostenibilidad ocupó un rol relevante en el CET, hablar del rol de las mujeres en el cambio climático, en las estrategias de mitigación y acción, atendiendo a un proceso de modernización estatal e incorporación de nuevos marcos cognitivos; desde la Secretaría de Ambiente se afirmó que “las mujeres producen entre el 60 y el 80% de los productos

---

<sup>11</sup>En las entidades municipales la inserción de la agenda de género fue aún más compleja, según las-los participantes, en relación con la limitada capacidad financiera, pero sobre todo con los asentamientos morales y valóricos que se les brinda a las políticas públicas desde los municipios. Aquí la jerarquía que ocuparon las oficinas/subdirecciones/secretarías de las mujeres marcó una diferencia en la interlocución con los diferentes actores sociales y políticos.



alimenticios en los países en vías de desarrollo” (Enlace ejecutivo, intrasectoriales 2023) Esta cifra, de trasfondo presenta la necesidad de pensar el desarrollo con una mirada urbano-rural y con enfoque de género, que permita visibilizar e intervenir las necesidades directas del campesinado, a la Secretaría de Ambiente, le faltó profundizar mucho más este análisis, incluso pensando en involucrar algunos de los postulados del feminismo comunitario y del ecofeminismo que afirman “sin las mujeres rurales y campesinas no existirá desarrollo”; esta es una premisa que es necesario incorporar en este sector como nuevo marco de interpretación.

El sector **Desarrollo Económico**, estuvo especialmente ausente y escéptico en la participación del CET, representó grandes retos en la incorporación del enfoque de género propiciando así, análisis y aprendizajes. Fue un sector prioritario para avanzar en la línea autonomía económica y acceso a activos de la Ordenanza 013 de 2019, por tanto, ahondar en el proceso, generar alianzas, ampliar los análisis, y tener propuestas concretas, es lo recomendado. De este sector se resaltó durante los 4 años el compromiso y convicción de la Secretaría de Agricultura puntualmente, con la cual se ratificó, al igual que con la Secretaría de Ambiente, que no es posible pensar el campo sin la mirada y la voz de las mujeres rurales. Esta premisa, tan vital en un país biodiverso como Colombia, y en un departamento ampliamente rural como Antioquía, llama a las instituciones a atender la complejidad que adquieren los problemas públicos y darles tratamiento con el mismo nivel de rigurosidad, pero también, llama a la visibilización de las mujeres como actor social, para comprender su autonomía económica, física y de toma de decisiones. Posicionar esta discusión en un sector como desarrollo económico, marca un hito para el proceso de sistematización, le apuesta a reconocer los saberes de una de las dependencias y democratizar ese conocimiento para la institucionalidad en pleno. Pero también le apunta a uno de los objetivos marco de la sistematización de experiencias, y es contribuir al fortalecimiento de vínculos y sentidos comunes, sin salirse de las responsabilidades y objetivos misionales.

Por su parte, la Secretaría de Turismo, la Promotora Ferrocarril de Antioquia y la Secretaría de Minas pertenecientes al mismo sector, abarcaron un plan de trabajo limitado que no cumplió con las expectativas del acompañamiento formativo en enfoque de género. Respecto a la Secretaría de Minas, su enlace técnico afirmó que fue difícil la concreción de acciones transversales, no



obstante, se resaltó el reconocimiento al día de la mujer minera y el acompañamiento pedagógico de grandes empresas mineras como Aluviales, Gramalote y Zijin Continental. Comprender aquí que Antioquia, es un territorio ambientalmente afectado por la megaminería, especialmente de empresas externas al país y que esta fuente de economía afecta de manera diferencial a las mujeres, que cumplen allí todos los roles, desde las tareas del cuidado, hasta las llamadas “chatarreras” o “recolectoras”; requiere de un análisis de género profundo y decisiones por parte de la institucionalidad pública, centradas en las necesidades de las mujeres, no solamente en la formación empresarial. Responde esto a un modelo económico del departamento y falta aún voluntad política y reflexiones que logren poner la vida en el centro, para dar ese giro copernicano que permita incorporar el nuevo marco de interpretación.

La Promotora Ferrocarril de Antioquia también tuvo un gran vacío en la comprensión y adopción del enfoque de género, esta dependencia, tiene a su cargo el impulso de 8 macroproyectos de vías férreas cuyo principal propósito es conectar al departamento con mayor eficiencia al resto del país, impulsando la productividad y competitividad. Estos macroproyectos pensados en el mediano plazo impactan diversos municipios, sin embargo, el enlace ejecutivo de la dependencia, no evidenció avances en análisis diferenciales como ¿cuántas familias se verán impactadas?, ¿cuántas mujeres, hombres y niños?, ¿Qué tipo de afectaciones en las dinámicas familiares y comunitarias se pueden presentar?, ¿Qué niveles de empleabilidad puede generar estos macroproyectos y de estos, cuantos cargos pueden ser ocupados por mujeres? Existe aquí una gran oportunidad de generar acciones concretas en favor del cierre de brechas de género. La premisa es, que todo proyecto de infraestructura y desarrollo económico debe también incorporar el enfoque de género.

Del **Sector Salud e Integración Social**, la Secretaría Seccional de Salud, tiene competencia de dar garantía y acceso a los derechos sexuales y derechos reproductivos, así como un derecho que es central en las luchas del feminismo, la Interrupción Voluntaria del Embarazo IVE, dispuesto en Colombia por la sentencia c355 de 2006, y ratificado por la sentencia c055 de 2022. Si bien estos dos objetivos denotan retos, especialmente por la permanencia de barreras en su acceso; no son la única competencia de la Seccional de Salud en relación a las mujeres. Está



también la atención a enfermedades no transmisibles, tales como el cáncer de mama y el cumplimiento de medidas de atención a víctimas de VBG, dispuestas en la ley 1257 de 2008, todo ello pudo abordarse desde su accionar en el CET. Pero nuevamente, fue complejo, e incluso frustrante encontrar las resistencias al cambio en el paradigma de planificación, muy especialmente a la inserción de nuevos marcos cognitivos.

En conjunto, el enlace técnico y enlace ejecutivo diseñaron un plan de trabajo que en un principio se evidenció ambicioso, al buscar abarcar alrededor de 15 acciones transversales, sin embargo, la eficiencia en la ejecución de estas acciones fue baja. Desde un panorama evaluativo, esta es una dependencia que requiere de un abordaje diferente al de las demás dependencias, es decir, se trata de un sector absolutamente amplio, con el cual no se puede abordar la problemática de las mujeres, solo con un enlace, sino que se requiere todo un equipo técnico, especializado en salud, que logre abordar de manera más profunda las necesidades que la dependencia refiere.

Más allá de estos obstáculos y necesidades identificadas en el proceso de sistematización, se resaltan algunas acciones, orientadas con enfoque diferencial, que lograron cumplirse de su plan de trabajo: 1. Implementación de protocolos de atención diferencial para las mujeres en situación de discapacidad, con la cual se realizaron asistencias técnicas a profesionales hospitalarios de 80 municipios en el marco de la atención diferencial. 2. Inclusión en el censo de habitante de calle de Antioquia variables de detección de niveles de riesgo de violencia basada en género. 3. Proceso formativo en derechos sexuales y reproductivos para mujeres indígenas de la comunidad Emberá (Revisión ficha de seguimiento secretaria seccional de salud).

Otras dependencias que presentaron barreras, fueron la Gerencia de Indígenas y Gerencia Afrodescendiente, ambas adscritas a la Secretaría de Inclusión Social, pese a que se reconoce que son dos dependencias cuyas intervenciones afectan directamente a las mujeres, desde un enfoque interseccional, la Gerencia Afrodescendiente concretamente socializó una de las acciones que se consideró más relevante de su proceso en El CET, se trató de la incidencia en la Encuesta de



Calidad de Vida<sup>12</sup>, esta encuesta generará nuevas preguntas en relación a la pertenencia étnica y autorreconocimiento, aportando así al fortalecimiento de los sistemas de información.

Con respecto a la Secretaría de Participación Ciudadana, dependencia que demostró una sinergia muy importante entre ambos enlaces para el logro de sus objetivos, se puso de manifiesto que “en los municipios el tema de género molesta”, refirieron las participantes que socializar los avances del CET con la dependencia en pleno, es decir, contratistas, profesionales universitario y directivos, fue su mayor reto. Vale recordar, que este fue uno de los aspectos resaltados en el capítulo 4 cuando se analizó la dimensión política.

De otro lado, esta dependencia se encaminó en un ejercicio de constitución de 101 comisiones de género en las Juntas de Acción comunal (espacios de participación comunitaria), desde el CET se recomendó continuar fortaleciendo esta acción transversal avanzando en el aspecto formativo con liderazgos comunitarios femeninos, comprendiendo la gran brecha que representa el paso entre el liderazgo comunitario y posteriormente el liderazgo político electoral. El trabajo descentralizado, municipalista y cercano a las realidades, “generan condiciones para redefinir los sentidos y alcances de la institucionalidad de género” (Guzmán, 2001, p.19). Nuevamente aparece la urgente necesidad de fortalecer los mecanismos de adelanto para las mujeres en los municipios, en aras de la descentralización.

Otro de los hallazgos para este sector, que aparece en el procesos de sistematización fue la ausencia de dos dependencias centrales: Gerencia de discapacidad y Gerencia de adultos mayores, aquí hay una alerta para su vinculación para el periodo administrativo siguiente.

Por último, el sector **Gobierno, Paz y No Violencia**, tiene un llamado esencial, se trata de incluir nuevos conceptos de análisis en las problemáticas de mayor prioridad en el departamento, como asuntos relacionados con la gobernabilidad, la paz y la política social. Esta se considera la ventana de oportunidad para el fortalecimiento de las instancias de género y en especial de los

---

<sup>12</sup>La encuesta de Calidad de Vida ECV es una investigación que realiza el DANE Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, con el objeto de recoger información sobre diferentes aspectos y dimensiones del bienestar de los hogares, incluyendo aspectos como el acceso a bienes y servicios públicos, salud, educación, entre otros. Esta encuesta se realiza bianualmente.



procesos de transversalización del enfoque de género y paz. Iniciando por la Secretaría de Seguridad y Justicia, se resaltó que actores como fiscalías seccionales, comisarías de familia y actores de la fuerza pública fueron sensibilizados y formados en enfoque de género. Pero también se argumentó que, este es un esfuerzo casi permanente, debido a que las personas son fluctuantes y el refuerzo formativo debe ser constante debido a que debe desentramar lo más profundo de los estereotipos y prejuicios que perpetúan las violencias machistas. Este es un ejercicio muy importante en términos del cumplimiento de las rutas de atención en violencias en los municipios y la eliminación de las barreras de acceso en vía de lo estipulado en la línea estratégica vida libre de violencias de la Ordenanza 013 de 2019.

La Secretaría de Asuntos Institucionales, perteneciente también a este sector, constituida con dos componentes en su estructura organizacional, el componente paz y el componente derechos humanos. Desde el componente paz las acciones transversales relacionadas con la Política Pública de Paz y No Violencia, así como la incidencia en los consejos municipales de paz. Por su parte el componente derechos humanos, tramitó la incorporación del marco cognitivo “migrar como un derecho”, desde el enfoque de género. La secretaria de asuntos institucionales promovió la implementación del programa de protección a líderes, lideresas y defensores de derechos humanos y no menos relevante, el protocolo de atención para la trata de personas.

### ***Figura 8***

*Taller de validación con enlaces ejecutivos CET*



*Nota:* registro personal 10 de noviembre de 2023



Algunas de las conclusiones principales en la estrategia de encuentros intrasectoriales son:

La comprensión de la problemática de las desigualdades de género debe ser agenda programática de la Secretaría de las Mujeres, pero, al evidenciar la sobrecarga de responsabilidades en razón con los precarios presupuestos asignados, se hace necesario vincular los recursos desde otras dependencias aliadas, este es el principal interés del trabajo intersectorial. Discutir la multiplicidad de categorías correspondientes al enfoque de género posibilita la comprensión de la problemática y transformaciones a lo largo del tiempo.

El proceso de modernización Estatal implica necesariamente la ampliación de marcos de interpretación o marcos cognitivos, que permitan instaurar agendas político- institucionales, sean impulsadas desde los movimientos de mujeres o feministas, o sea desde la institucionalidad misma.

Los discursos pueden ser consonantes o disonantes, esto enriquece la mirada ante una problemática que es multicausal, tal es el caso de la desigualdad por razones de género, en este sentido, profundizar en los discursos es ampliar la posibilidad de ingreso de nuevas formas de análisis, a esto es a lo que se le conoce como nuevos paradigmas, o nuevos contenidos, en las discusiones presentes en los sectores puede evidenciarse como cada dependencia desde su mirada, procura realizar un análisis de género.

Las agendas públicas (sociales) no necesariamente se encuentran en armonía con las agendas institucionales (Estatales), esto depende de los tomadores de decisiones quienes demuestra a través de la materialización de proyectos sus reales intereses, apuestas y prioridades, en ocasiones la armonización de estas agendas toma mucho tiempo, debido a la ralentización de las acciones Estatales, causadas entre otros factores por las dinámicas burocráticas.

La normatividad se constituye en un cimiento importante para el Comité Enlace de Transversalidad, pero no es suficiente en tanto la norma se resignifica con la interpretación que los actores realizan de esta, para ello las creencias, los simbolismos, las comprensiones binarias de la vida, los roles y estereotipos, se convierten en obstáculo. En consecuencia, las rutas pedagógicas y las conversaciones intersectoriales son de gran utilidad para acordar mínimos conceptuales y categóricos.



## **10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: PRODUCCIÓN PARTICIPATIVA DE CONOCIMIENTO SOBRE PRÁCTICAS INSTITUCIONALES**

### Conclusiones para el Comité Enlace de Transversalidad

✓ Sin duda, la Gobernación de Antioquia avanza en la implementación de la estrategia de transversalidad, dando cumplimiento al Plan para sumar a la transversalización del género, a la ordenanza 03 de 2010 y el decreto reglamentario 3435 del mismo año, lo que puede considerarse como una buena práctica institucional.

✓ El Plan para sumar a la transversalización puede, tras un proceso riguroso de sistematización y posterior evaluación, devenir en un modelo de aplicabilidad para los 124 municipios de Antioquia en los que se tiene competencia a partir de asistencias técnicas y de acuerdo con los contextos territoriales.

✓ El desarrollo de la estrategia de transversalidad en la Gobernación de Antioquia brinda resultados concretos en el cumplimiento de los compromisos internacionales con la igualdad de género y con los objetivos del milenio.

✓ La institucionalidad pública está llamada a revisar los enfoques de planificación tradicional y evolucionar hacia la planificación estratégica con enfoques diferenciales orientados a alimentar la arquitectura de género.

✓ Los mecanismos de adelanto para las mujeres, en el caso puntual, la Secretaría de las Mujeres de Antioquia debe procurar un diálogo horizontal y cualificado con sus pares (secretarías, direcciones y gerencias) en este sentido, debe propiciar niveles de experticia que permita incidencias misionales y abarque un amplio número de programas, y otros instrumentos de planificación. Dichos mecanismos, continúan trazando su camino para la visibilización y posicionamiento en las instituciones públicas.

✓ La transversalidad del enfoque de género tiene todo que ver con la pedagogía, es decir, hablar de transversalización es también crear estrategias, recursos, guías y dispositivos para su comprensión y materialización, pero aún más importante propender por la apropiación de los conocimientos.





✓ Existen algunas dependencias que demandan un acompañamiento diferencial a través de las asistencias técnicas, por su sentido estratégico y por su amplitud en personal y presupuesto, tal es el caso de la Secretaría de Inclusión Social y Secretaría Seccional de Salud, que demandaban de manera implícita, un acompañamiento permanente, especializado y con mayor número de enlaces para fortalecer la articulación. Sin embargo, no se logró atender esta necesidad en el momento oportuno para implementar las acciones de mejora.

✓ La planificación estratégica, implica reconocer los tiempos propios de la vida pública, es decir, en el escenario de cuatrienio de gobierno, pero también en el escenario anual. En este sentido, en el escenario cuatrienio es imprescindible que los mecanismos de adelanto para las mujeres logren incidir en la formulación de planes de desarrollo, logrando así, revisar previamente los proyectos de inversión estratégicos y realizar propuestas de indicadores de género puntuales, esta es una estrategia urgente para el ejercicio de transversalización.

✓ La estrategia de trabajo intersectorial, en buena medida permite avanzar en sentidos comunes, permite realizar análisis y reflexiones profundas, posibilita abarcar un mayor número de dependencias, pero sin perder la especificidad de cada una de ellas, este trabajo, tuvo como principal resultado la evidencia de la necesario incorporación de nuevos marcos de referencia o de interpretación, que posibilite otros abordajes a los problemas sociales.

✓ Las dimensiones política, administrativa y técnica propuestas en la investigación, constituyen el eje central de análisis y robustece el cuerpo de la gestión del conocimiento, toda vez que responde a los vacíos encontrados en la elaboración del Estado de la Cuestión. Con esta propuesta se buscó aportar teóricamente, no solo a la Gobernación de Antioquia, sino a todos los procesos de transversalización del enfoque de género institucional del país e incluso latinoamérica.

✓ En relación a la dimensión política, el ejercicio de diálogo con las corporaciones (asamblea departamental y concejos municipales) es primordial en el avance



del propósito. El enfoque de género también debe ocupar este espacio de pensamiento y toma de decisiones específicamente en la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer CPEM, aportando a un ejercicio de control político que logre visibilizar las necesidades específicas de las mujeres.

✓ El Departamento de Antioquia, pese a que cuenta con una herramienta normativa que instauro la transversalidad del enfoque de género, no establece una herramienta normativa que sustente la necesidad de identificar recursos presupuestales para hombres y mujeres. Para ello, en términos de recomendación se sugiere actualizar la política pública departamental de mujeres, así como el Estatuto Orgánico Presupuestal a cargo de la Secretaría de Hacienda, actor relevante para el proceso.

✓ Para la dimensión administrativa es ineludible la urgencia de actualización y cualificación de los sistemas de información y el diseño de indicadores con enfoque de género en los programas, proyectos y otros instrumentos de planificación, esencialmente los planes de desarrollo. Se sugiere crear un procedimiento para el uso del trazador presupuestal, que sea incluido en el sistema de calidad de la Gobernación de Antioquia, con ello, se aportará a la cultura del trazado, y permitirá que el proceso de capacitación y fortalecimiento institucional tenga frutos a largo plazo. Para esta dimensión se sugiere también vincular el proceso de planificación desde el uso de la plataforma MGA Metodología General Aplicada, en la cual se realiza la viabilización de los proyectos, que hace parte del punto de partida en el proceso de diagnóstico y formulación.

✓ Para la dimensión técnica, se hace eco en la importancia de contar con procesos formativos y pedagógicos para el fortalecimiento de la comprensión del enfoque de género y acudir a la elaboración y apropiación de guías orientadoras de incorporación del enfoque de género cuyo acceso sea posibilitado a todas las dependencias del conglomerado público.

✓ En últimas, el análisis de estas tres dimensiones, congregó y coincidió en la erradicación de las violencias basadas en género como un horizonte común para la rama ejecutiva, especialmente en contextos de tolerancia social e institucional. Este propósito



constituye un interés estratégico de las mujeres, para avanzar en la desestructuración de imaginarios que justifican la violencia.

✓ Los presupuestos con enfoque de género constituyen una herramienta de oro, tanto para la institucionalidad como para el control y veeduría por parte de la sociedad civil. Concretan acciones en favor de las mujeres y evidencian el interés del gobierno en la atención de su población, permite en términos de transparencia, demostrar los recursos dirigidos a las mujeres, pero también permite evidenciar los sentidos de trasfondo a los que se dirigen dichos recursos.

#### Conclusiones para el proceso académico- investigativo

✓ Los feminismos como teoría y metodología aportan a los ejercicios de investigación social cualitativa, con una mirada crítica, que logra acudir a los procesos sociales de base con sus conocimientos y luchas, y de manera simultánea logra incidir en las instituciones públicas a través del enfoque de género, como enfoque de planificación estratégica.

✓ Es de alta relevancia, continuar posicionando la desnaturalización de los lugares socialmente asignados a las poblaciones con menor representatividad; con relación a las mujeres, es necesario continuar promoviendo lugares-otros a través de los ejercicios investigativos críticos y así desestructurar la división sexual del trabajo y los roles y estereotipos que se convierten en situaciones de discriminación y obstáculos para las mujeres.

✓ No es una tarea fácil, la aceptación de la agenda de género en las dinámicas estatales, existen condicionantes que están imbricados en los procesos tradicionales de planificación y una serie de subjetividades personales que se resiste al cambio y la innovación. En este sentido, los instrumentos internacionales como la estrategia de montevideo y la agenda ODS 2030, también conocida como agenda feminista, constituyen un piso esencial para el logro que presenta hoy la Gobernación de Antioquia



✓ Respecto a la sistematización como investigación generadora de conocimiento, se resaltan sus aportes desde los años 70's, y se defiende la necesidad de continuar implementando procesos de sistematización de las buenas prácticas institucionales y sociales, que generen memoria, que documenten procedimientos y por tanto, multipliquen la gestión del conocimiento.

✓ El proceso de sistematización responde a las preguntas del ¿cómo? y ¿para qué?, con ello se sustenta el interés de visibilizar y exponer la minucia o el detalle con el que se presenta la investigación, para que la experiencia sea retomada, ajustada y aplicada en los territorios municipales.

✓ No existe un proceso de sistematización sin participación, sin la voz de las y los actores estratégicos. Participar significa abordar conocimientos de forma colectiva y avanzar en la comprensión de los objetivos y misiones de la institucionalidad pública. Los procesos de sistematización de las buenas prácticas son esenciales para el fortalecimiento de la arquitectura de género.

✓ Todos los logros descritos durante el proceso de sistematización deben confluir en un propósito común, mejorar la vida de las mujeres en los territorios. El reto en la investigación es acercar el diálogo academia- sociedad civil, solo así las investigaciones propiciarán mejores y más oportunas intervenciones sociales. .

✓ El proceso de sistematización permite concluir que la transversalidad del género, además de ser un proceso técnico es altamente político, por tanto, abordar los sustentos normativos, y no dejar las decisiones en manos de la voluntad política, es un llamado esencial para permitir la continuidad de los procesos.

#### BIBLIOGRAFÍA

Amorós, C (2008). Conceptualizar es politizar. *Revista Almirez*, 15, 2007-2018

Amorós, C, (2010). La filosofía en la era de la globalización ¿existe una filosofía feminista? la filosofía como polémica. *Revista internacional de filosofía*, 50. p. 21-30.

Amorós, C. (2005). *Dimensiones del poder en la teoría feminista*. UNED.



Barring, M (2015). *Esa esquivada transversalidad de género: experiencias de políticas para la igualdad*. PNUD.

Blazquez N, Flórez, F, Ríos, M, et.al (2010). *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales. Artículos: ¿Una filosofía de la ciencia socialmente relevante? & Acerca de la investigación y la metodología feminista*. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades Universidad Nacional Autónoma de México. México D.F.

Blazquez, N. (2020). Epistemología e investigación feminista. Centro de investigaciones interdisciplinarias en ciencias y humanidades [Conferencia]. (669) Conferencia Magistral "Epistemología e Investigación Feminista" - YouTube

Bonan, C (2004). Globalización y género. Derechos sexuales y reproductivos, reflexividad y transformaciones en la modernidad contemporánea. [Hipertexto]. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). Género y globalización

Bonder, G. (s.f) *Incorporación del análisis y de la equidad e igualdad de género como temas y objetivos transversales en los programas de la OEA*. Módulo 4: incorporación del enfoque de género en políticas y programas, buenas prácticas y lecciones aprendidas. Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) & Organización de los Estados de América (OEA). Área Género Sociedad y políticas, Flacso Argentina. Disponible en: [http://www.oas.org/es/cim/docs/CIMProject-Mainstreaming\[SP\].pdf](http://www.oas.org/es/cim/docs/CIMProject-Mainstreaming[SP].pdf)

Castañeda, S (2019). *Otras formas de (des)aprender: investigación feminista en tiempos de violencia, resistencias y decolonialidad*. Universidad del País Vasco.

Coello, R (2016) Iniciativas de presupuestos sensibles al género en América Latina. Atlánticas, *Revista internacional de estudios feministas*. 1(1), 141-170.

Congreso de la República (2022). *Informe presupuestal política para la equidad de la mujer. Tercer informe del trazador presupuestal*. Sin título-1.cdr ([observatoriomujeres.gov.co](http://observatoriomujeres.gov.co))



CONPES 161 de 2013. *Política pública nacional de equidad de género*. [Conpes 161 v2.indd](#)  
([cancilleria.gov.co](http://cancilleria.gov.co))

CONPES 4080 de 2022. *Política pública nacional para las mujeres*. [4080.pdf](#) ([dnp.gov.co](http://dnp.gov.co))

Decreto 3435 de 2010. Por el cual se conforma el Comité enlace para la implementación de la ordenanza 03 de 2010: obligatoriedad de la transversalización del género en la gobernación de Antioquia.

Departamento Nacional de Planeación (2022). *Plan Nacional de Desarrollo, Colombia potencia mundial de la vida*. [Bases-PND2022-2026 compilado-CEVC15-10-2022.pdf](#) ([dnp.gov.co](http://dnp.gov.co))

Departamento Nacional de Planeación (2023). *Kit territorial de planeación*. [KITPT](#) ([dnp.gov.co](http://dnp.gov.co))

Espinoza, I. (2003). *Instrumentos para la evaluación: los indicadores*. En. *¿Cómo evaluar las políticas públicas desde las perspectiva de género?* Diputación Foral de Bizkala, Bilbao.

Espinoza, J (2018). *Guía de género para políticas públicas más transformadoras*. Observatorio de Género sobre economía política y desarrollo. Oxfam

Gargallo, F (2004). *Ideas Feministas latinoamericanas*. Creatividad Feminista. México.

Ghiso, A. et. al (2019). Sistematización de experiencias y prácticas educativas. Artículos: la sistematización de experiencias. Nueva ruta para el quehacer académico en universidades. (Jara). Sabemos más de lo que sabemos. La sistematización de experiencias educativas (Torres). Alcaldía de Medellín.

Globalización y género. Dimensiones económicas, políticas, culturales y sociales. Tensiones, reacciones y propuestas emergentes en América Latina. (2021). [Hipertexto]. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP).

Gobernación de Antioquia. (2021). *Protocolo en casos de acoso sexual laboral*.

Gobernación de Antioquia. (2022). *Plan Departamental de Cultura*. [Plan Departamental de Cultura – Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia – ICPA](#) ([culturantioquia.gov.co](http://culturantioquia.gov.co))



Gobernación de Antioquia. (2023). *Protocolo departamental de acoso laboral. Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional*

Gobernación de Antioquia (2023). *Protocolo para la prevención, protección y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del género. Teleantioquia*

Gobierno de Colombia (2022). *Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.*

Guzmán, V. (2001). La institucionalidad de género en el Estado: Nuevas perspectivas de análisis. *Serie Mujer.*

Guzman, V. (2001). *La institucionalidad de género en el Estado, nuevas perspectivas de análisis. Serie mujer y desarrollo.* CEPAL Santiago de Chile

Haraway, D. J. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres. La invención de la naturaleza*, Madrid, Cátedra.

Kawulich, B. (2006). La observación participante como método de recolección de datos [82 párrafos]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal]*, 6(2). <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0502430>.

Ley 1955 de 2018. Plan Nacional de desarrollo.

Ley 2294 de 2023. Plan Nacional de desarrollo Colombia potencia mundial de la vida.

Ley 27499 (2018). Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado

Luxan, M & Azpiazu, J. (s.f). *Metodologías de Investigación Feminista. Metodología para la implementación de la igualdad.* Universidad del País Vasco.

Massolo, A. (2006). *Nueva institucionalidad local de género en América Latina.* Agencia Española de Cooperación Internacional



Ministerio de Desarrollo Productivo. (2020). *Hacia una visión compartida sobre la perspectiva de género en las políticas de desarrollo productivo*. Argentina.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de género. (2018). *Comité Interministerial de Equidad y Derechos. Chile*. <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2019/12/Preinforme-CPP-MMEG-2018.pdf>

Muzzopappa, E & Villalta, C. (2011). Los documentos como campo. Reflexiones teórico- metodológico sobre un enfoque etnográfico de archivos y documentos estatales. *Revista colombiana de antropología* 47, 13-42.

Naciones Unidas (2015). *Agenda 2030. Objetivos del Desarrollo Sostenible. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer - Desarrollo Sostenible* (un.org)

Ordenanza 03 de 2010. [Asamblea Departamental] Por la cual se establece con carácter obligatorio la transversalidad de género en el departamento de Antioquia. --

Ordenanza 42 de 2022. Por medio de la cual se adopta la política pública departamental indígena de Antioquia. Asamblea Departamental

Ordenanza 47 de 2023. Por medio de la cual se actualiza la política pública de juventud de Antioquia. Asamblea departamental

Osorio, P. & Bernal, J. (2020). *Cartillas para la inclusión del enfoque de género para las mujeres en el ciclo de planeación y presupuestación: Sector Minas y Energía. Bogotá, D.C.*  
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/Cartilla-Minas-y-Energia.pdf>

Osorio, P. & Bernal, J. (2020). *Cartillas para la inclusión del enfoque de género para las mujeres en el ciclo de planeación y presupuestación: Sector Comercio, Industria y Turismo. Bogotá, D.C.*  
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/Cartilla-Comercio-Industria-y-Turismo.pdf>





- Osorio, P. & Bernal, J. (2020). *Cartillas para la inclusión del enfoque de género para las mujeres en el ciclo de planeación y presupuestación: Sector tecnologías de la información y la comunicación. Bogotá, D.C.* [https://minvivienda.gov.co/sites/default/files/2022-03/onu-id-189\\_4mar22-2.pdf](https://minvivienda.gov.co/sites/default/files/2022-03/onu-id-189_4mar22-2.pdf)
- Osorio, P. & Bernal, J. (2020). *Cartillas para la inclusión del enfoque de género para las mujeres en el ciclo de planeación y presupuestación: Sector Vivienda, Ciudad y Territorio. Bogotá, D.C.* [https://minvivienda.gov.co/sites/default/files/2022-03/onu-id-189\\_4mar22-2.pdf](https://minvivienda.gov.co/sites/default/files/2022-03/onu-id-189_4mar22-2.pdf)
- Osorio, P.; Bernal, J. (2020). *Cartillas para la inclusión del enfoque de género para las mujeres en el ciclo de planeación y presupuestación: Sector Transporte. Bogotá, D.C.* <https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/10310/enfoque-de-genero/>
- Planificación para la Igualdad entre los Géneros: Enfoque Estratégico y Perspectiva de Género. (2021). [Hipertexto]. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP).
- PNUD (2007). *Estrategia de equidad de género 2007-2008, Colombia.* [Estrategia Equidad de Género 2007-2008: PNUD Colombia | Red Internacional de Información sobre Mujeres y Política \(iknowpolitics.org\)](https://www.iknowpolitics.org/)
- Rigat-Pflaum. M (2008). Gender Mainstreaming. Un enfoque para la igualdad de género. *Revista Nueva Sociedad.* N° 218 nov-dic.
- Robaina, G. (2015). Transversalidad del enfoque de género e intersectorialidad: el caso del programa Chile Crece contigo. Universidad de Chile. Facultad de ciencias matemáticas. Santiago de Chile.
- Rockwell, E. (1986). La experiencia etnográfica. Historia y cultura en los procesos educativos. Paidós voces de la educación.
- Rodríguez, G., Gil, J. & García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa.* Ediciones Aljibe, Granada- España.
- Sánchez, T & Coello, R (2022). *Presupuestos con enfoque de género. Una hoja de ruta para su implementación desde las experiencias de América Latina.* ONU Mujeres.
- Scott, J (2010). Gender: ¿Still a useful category of analysis?. *Revista Diógenes* 57 (1), 7-14.



Secretaría de las Mujeres (2020). Plan para sumar a la transversalidad del enfoque de género en el departamento de Antioquia. Documento elaborado por Andrea Múnera.

Secretaría de las Mujeres de Antioquia. (2020) Perfil de Brechas de Género, Observatorio Asuntos de Mujer y Género. Disponible en: [INICIO \(mujeresantioquia.gov.co\)](https://www.mujeresantioquia.gov.co)

Torres, A & Barragán, D. (2017). *La sistematización como investigación interpretativa crítica*. Editorial Búho, Corporación Síntesis.

**20** ANIVERSARIO  
2001–2021



PROGEP



Facultad  
Latinoamericana de  
Ciencias Sociales,  
Sede Argentina  
Área Género,  
Sociedad y  
Políticas.