

# Equidad de género para el desarrollo

Agenda Estratégica para  
los Gobiernos Locales  
2020 -2024



Municipios Visibles  
para la Paz



FEDERACIÓN  
COLOMBIANA  
DE MUNICIPIOS



Unión Europea

# Agenda Estratégica para los Gobiernos Locales 2020 -2024

 Territorios Sostenibles: Una Visión Estratégica de Desarrollo

 Equidad de Género para el Desarrollo

 Desarrollo y Ordenamiento Territorial

 Los Esquemas Asociativos Territoriales en el desarrollo local

 Movilidad Segura y Sostenible

 Municipios Inteligentes

 Gerencia Pública Local

“Este documento se ha realizado con la ayuda financiera de la unión Europea. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de la Federación Colombiana de Municipios y en modo alguno debe considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.”

# Equidad de género para el desarrollo

Escrito por: Fundación Sé Valiente.

## 1. Contexto

Para mejorar el bienestar de nuestra sociedad es fundamental cerrar la brecha de género, empoderar a nuestras mujeres y fortalecer su inserción en los ciclos económicos regionales y nacionales.

Fundación Sé Valiente: Betzy Martínez Zapatero - Directora del proyecto, Brenda González - Coordinación y enlace. Equipo de Investigación y Elaboración de Contenidos: Betzy Martínez, Brenda González y Juan Simón López.

Con apoyo de Paola Carolina García Sánchez, Jefe de Gobernabilidad Democrática Local y Gestión de Conocimiento de la Federación Colombiana de Municipios



El impacto de la inequidad de género en el desarrollo y el crecimiento económico está confirmado por varios estudios y, en efecto, cuando la participación de las mujeres en la economía aumenta, los países crecen mucho más rápido<sup>1</sup>. Según cifras de la Organización de las Naciones Unidas **ONU**, el **PIB** mundial podría aumentar aproximadamente en un **26%**, lo que equivale a 12 billones de dólares, si el crecimiento económico partiera de escenarios más equitativos<sup>2</sup>.

Es por esto que, debido a la importancia de la equidad de género para la construcción de sociedades más prósperas, eficientes, competitivas y sostenibles, la ONU la define como una línea estratégica entre sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) dentro de la Agenda 2030. En este sentido, la equidad de género se ha definido no solo como un compromiso con los derechos humanos y la dignidad humana, sino como la base para alcanzar mayores índices de desarrollo humano y territorios más sostenibles.

Precisamente, de acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se hace indispensable poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas pues se ha demostrado una y otra vez que empoderarlas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y potenciar el desarrollo a nivel mundial.



Teniendo esto en cuenta, **la Federación Colombiana de Municipios (FCM)**, a través de su **'Agenda Estratégica para los Gobiernos Locales 2020-2024'** (AEGI) está decidida a incidir y consolidarse como un aliado estratégico en la inclusión de políticas públicas y otras acciones que propendan por mejorar la equidad de género en los municipios; asimismo, a establecer un acompañamiento integral a todo el ciclo, que garantice el éxito y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

En la actualidad, existe un consenso entre autoridades, instituciones y sociedad civil sobre la importancia de la equidad de género para consolidar sociedades más prósperas, justas e inclusivas. Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la equidad de género significa igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres, y para niñas y niños, y supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades de mujeres y hombres reconociendo su diversidad<sup>3</sup>.

1. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012. <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>. p. 17.

2. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE); Women Count; ONU Mujeres. (2019). Boletín Estadístico Empoderamiento Económico de las mujeres en Colombia. Disponible en: <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2019/09/boletin-estadistico>

3. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), "Igualdad de género" en Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo (París: Naciones Unidas, 2014), [https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd\\_manual\\_metodologico\\_1.pdf](https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf)

De esta forma, lograr equidad entre hombres y mujeres, brindando iguales oportunidades y reconociendo la diversidad, los intereses y las necesidades de cada género, es una cuestión fundamental para el desarrollo y la competitividad de los territorios.

**En este sentido, a través de la inclusión de políticas de equidad de género en los Planes de Desarrollo Municipales, en las estrategias y programas de las alcaldías, y en la agenda local de las entidades, los alcaldes y alcaldesas incidirán de forma efectiva en el mejoramiento de las condiciones económicas de sus municipios, eliminando las brechas y obstáculos que encuentran las mujeres para participar plenamente en las actividades socioeconómicas de sus territorios.**

## 2. Equidad de género en Colombia

Es importante tener en cuenta el estado actual de las condiciones sociales, políticas, económicas y culturales en Colombia en cuanto a género se refiere. Según cifras del Foro Económico Mundial,<sup>4</sup> que mide el Índice Global de la Brecha de Género, para el año 2019, **Colombia** tuvo una brecha del **76%**. Esta cifra reúne los datos de campos como la participación económica y el desarrollo, acceso oportuno a la educación, acceso a la salud y participación política y social.

	Mujeres	Hombres
<b>Participación Laboral</b>	56,3%	75,7%
<b>Ingresos promedio mensuales</b>	\$967.161	\$1.143.168
<b>Trabajo no remunerado</b>	69%	47,9%
<b>Subempleo</b>	11,2%	10,6%

Fuente: Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Informe de Empoderamiento Económico de las Mujeres en Colombia. Situación actual y recomendaciones de Política, 2019.

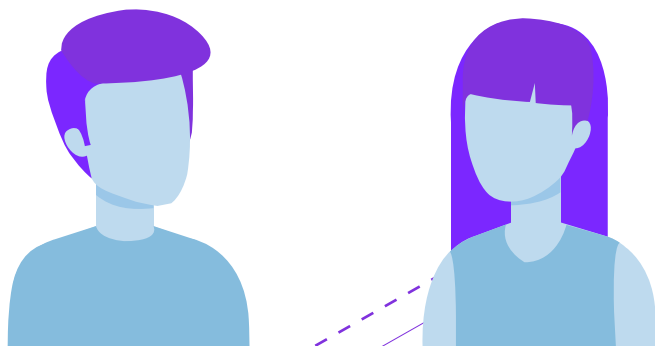
4. World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020, (Geneve, 2020). [http://www.cdi.org.pe/pdf/IGGGR/2019/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www.cdi.org.pe/pdf/IGGGR/2019/WEF_GGGR_2020.pdf)

Lo anterior constata que en Colombia existe una gran brecha de género entre hombres y mujeres, en donde la mujer es la principal afectada en cuanto al acceso de oportunidades básicas para su crecimiento personal y su participación en la esfera pública.



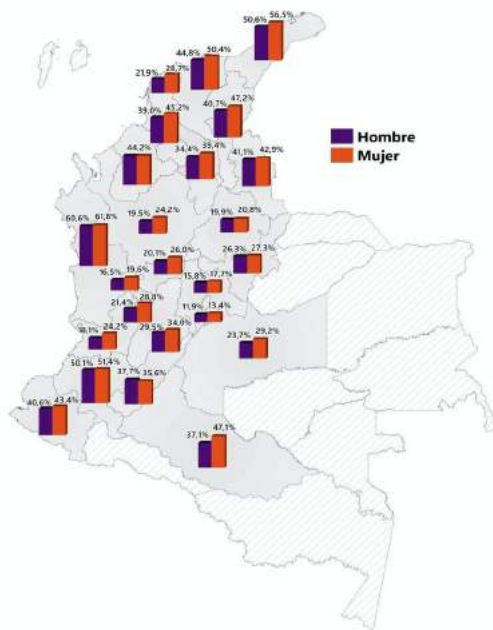
Por cada **100 hombres** en condición de pobreza hay **119 mujeres** (DNP, 2020.)

Las brechas que impiden la equidad de género en Colombia se acentúan en los territorios en donde las mujeres se enfrentan a múltiples problemáticas, que parten de la desigualdad económica, social y política que existe hoy entre hombres y mujeres en los municipios colombianos.



## Acceso Económico

La siguiente gráfica muestra que son las mujeres quienes tienen los índices de pobreza más altos frente a los hombres en todas las regiones del país, situación que obedece a la falta de oportunidades laborales, la informalidad de los empleos, el trabajo no remunerado y la violencia y discriminación contra la mujer.



**Mapa:** Incidencia de la pobreza monetaria de acuerdo con el sexo del jefe de hogar por departamentos. 2018

En cuanto al desempleo, las mujeres se encuentran más afectadas que los hombres por esta problemática, ya que el 11,8% de mujeres se encuentran desempleadas, frente al 6,7% de los hombres del país.

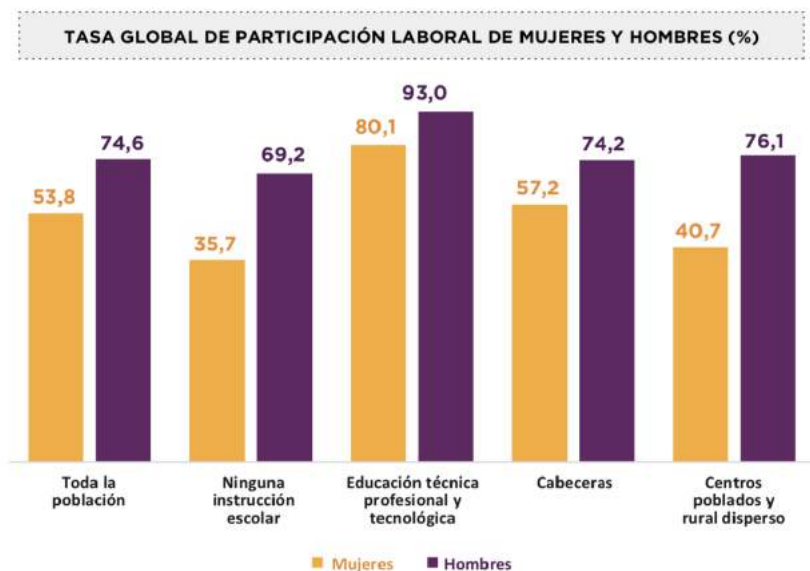
Si se tiene en cuenta que las mujeres representan el 51,6% de la población del país, estas cifras son preocupantes, no solo por el nivel de desempleo y participación laboral, sino por la brecha económica que se establece entre los dos géneros.

Ahora, si bien en los últimos 10 años la tasa de participación laboral de mujeres y hombres ha incrementado, la brecha entre estos se redujo únicamente en cuatro puntos porcentuales entre 2008 y 2018<sup>5</sup>.

5. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE); Women Count; ONU Mujeres. (2019). Boletín Estadístico Empoderamiento Económico de las mujeres en Colombia. Disponible en: <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2019/09/boletin-estadistico>

Las mujeres participan menos en el mercado de trabajo que los hombres. 5 de cada 10 mujeres en edad de trabajar están trabajando 7 de cada 10 hombres en edad de trabajar están trabajando. (SPE, 2019)

Si se traslada esta problemática a los territorios, nos encontramos que en los cascos urbanos y en las áreas rurales de los municipios esta brecha persiste, ya que según el DANE y ONU Mujeres, la tasa de participación de las mujeres en el sistema laboral es menor en 17 puntos porcentuales (57% - M, 74% - H).



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH 2018

Esto demuestra que son las mujeres quienes tienen los índices más bajos de acceso a recursos económicos, lo cual incide directamente en el desarrollo de las familias y en el crecimiento social, si se tiene en cuenta que por cada 10 familias, 4 tienen como cabeza a una mujer.

6. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE); Women Count; ONU Mujeres. (2019). Bolefín Estadístico Empoderamiento Económico de las mujeres en Colombia. Disponible en: <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2019/09/boletin-estadistico>.



## Violencia

Por otro lado, la violencia contra la mujer es una problemática que debe ser atendida con especial atención en los territorios, para así fortalecer el desarrollo y crecimiento de estos y el bienestar de sus comunidades.

De acuerdo con el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, Colombia ocupa el segundo lugar entre los países de la región con más altos índices de violencia de género. Si se tiene en cuenta que son las autoridades y las instituciones quienes deben atender esta problemática en materia de salud y en el despliegue de las rutas de atención legales y de protección, esto implica que los municipios deban destinar mayores recursos para la atención de esta problemática.

## Participación política

Partiendo del derecho fundamental para hombres y mujeres de poder participar en política en igualdad de condiciones, las mujeres enfrentan un gran reto. Según la ONU, Colombia es el país de América Latina que tiene más bajos índices en espacios de participación para las mujeres; situación que en los territorios se refleja en la ausencia de escenarios de diálogo, discusión y decisión, y en la posibilidad de incidir frente a los gobiernos municipales en la construcción de acciones estratégicas que encaminen al desarrollo de la población menos visibilizada.

En las elecciones locales para el periodo 2020 a 2023, según datos de la Consejería Presidencial para la Equidad de Género, en el país se postularon 781 mujeres como candidatas a alcaldías. Actualmente, de los 1.102 municipios fueron elegidas 130 mujeres como alcaldesas lo que representa el 11,79%, porcentaje incluso más bajo que el de las elecciones inmediatamente anteriores.

Otro dato que genera alerta es el de la falta de presencia de mandatarias en siete departamentos del país, la mayoría de ellos, con arquitecturas institucionales más débiles y carentes de estrategias y mecanismos que impulsen la inclusión de la mujer y la equidad de género a través de políticas públicas, secretarías y casas de la mujer, entre otros.

**Para la Federación Colombiana de Municipios**, la importancia de generar espacios que permitan mayor y mejor participación política de las mujeres radica principalmente en que son ellas quienes a través de los roles que socialmente han venido representando, muestran especial interés en poner sobre la agenda pública temas como la violencia, la salud, la defensa de sus derechos, la infancia, la problemática de drogadicción juvenil y la precaria situación de las mujeres rurales.

Sin embargo, al encontrar en los ámbitos políticos, la dificultad de desempeñarse de manera libre y de ascender, las mujeres que inician su participación desde las líneas de base, empiezan a perder interés de participar en otras esferas políticas. Es aquí donde la consolidación de redes constituye un importante aporte para fortalecer a las mujeres, generar espacios donde son escuchadas y visibilizadas, además de potenciar sus capacidades.

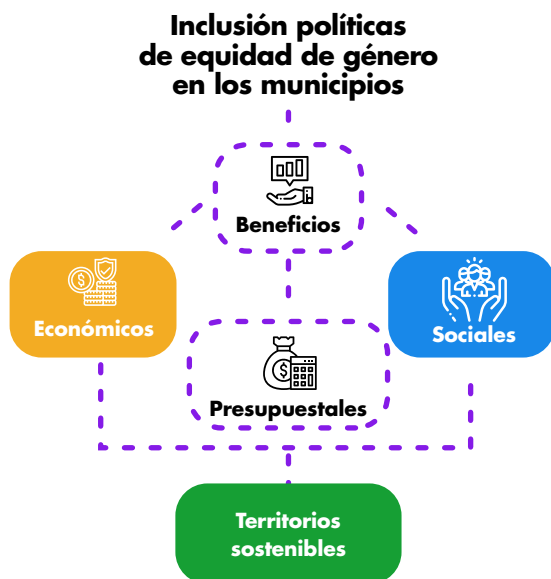
Desde esta necesidad y, a partir del capítulo municipal de género de la Federación, nace en 2008 la 'Red de Alcaldesas por la Democracia y la Paz' constituyéndose como comunidad de práctica que permite a las mandatarias locales definir desde el conocimiento local, las líneas de trabajo que a través de espacios de incidencia y articulación con el gobierno nacional y la cooperación internacional trabajan e impulsan iniciativas que logren victorias en busca de la equidad; así como visibilizar las barreras que no permiten a más mujeres y jóvenes acceder a los espacios políticos y de toma de decisiones, entre ellas la violencia política, que principalmente busca lograr que las mujeres desestimen su participación.

En Colombia se está trabajando para lograr una legislación efectiva que sancione este tipo de violencia como violencia de género y la Red de Alcaldesas aporta para que ello sea posible e invita a los mandatarios y mandatarias de todo el país a generar estrategias e integrar esfuerzos para combatirla.

### 3. Equidad de Género para el crecimiento de los municipios

Es imprescindible que los alcaldes y alcaldesas incluyan en las políticas públicas municipales un componente de equidad teniendo en cuenta los espacios en los que poco se reconoce a la mujer, en los que pierde participación o en los que se vulneran sus derechos. Precisamente, estudios de la FAO aseguran que *“el cierre de la brecha de género en el acceso y la utilización de servicios y recursos productivos permitiría aprovechar el potencial de productividad de las mujeres e incrementar considerablemente la producción”*.

Esto quiere decir que si los municipios insertan una línea base para lograr la equidad de género en sus territorios, no solo estarían trabajando por la consolidación de una mejor convivencia entre hombres y mujeres, sino que se traduciría puntualmente, en el retorno de beneficios económicos, sociales y presupuestales.



#### En términos económicos:

- > Reducción de los índices de pobreza y desempleo
- > Mayor formalidad laboral
- > Aumento de la productividad, del nivel de ingresos de los hogares y por ende, del municipio.
- > Mayor bienestar de la comunidad traducido en acceso a los ciclos financieros, productivos o comerciales.

Para citar un ejemplo, **ASOMUCADI**, la Asociación de Mujeres Agroindustriales, Pecuarias y Ambientales de Argelia, Cauca, reúne 24 mujeres cabeza de familia que generan sus ingresos a través de la producción y comercialización de café. Además, **ASOMUCADI** en la actualidad diversificó su negocio a la producción de yogurt, arequipe y vino de café.

“La autonomía de las mujeres es el resultado de una articulación virtuosa entre la independencia económica, los derechos reproductivos, una vida libre de violencia y la paridad en la política”. (CEPAL, 2012)

### En el ámbito social:

- > Los municipios podrían mejorar sus indicadores de violencias y de discriminación contra las mujeres
- > Reducir el porcentaje de embarazos adolescente y no deseados.
- > Disminuir el porcentaje de hogares disfuncionales
- > Mejorar en términos generales, las condiciones de vida de los niños, jóvenes y adolescentes de los municipios.

Tal es el caso de **Cundinamarca** que en el año 2018, logró ahorrar más de 15 mil millones al Departamento, de los recursos que anualmente se destinaban para cubrir los gastos del embarazo en adolescentes de la Región, todo, con la implementación estratégica de campañas de prevención.

### En lo presupuestal:

- > El diseño de políticas que estén en línea con la hoja de ruta trazada por el Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia Pacto por la Equidad - Pacto de Equidad para las mujeres”, aumentará las posibilidades de gestionar recursos ante el Gobierno Nacional para inversión municipal.
- > Posibilidad de gestionar recursos ante instituciones y entidades internacionales, como por ejemplo: Unión Europea, Fundaciones, ONG, Organizaciones internacionales de mujeres.

El **Programa Familias Rurales**, desarrollado por Prosperidad Social y FAO en el departamento del Cauca ha incorporado el enfoque de género de manera transversal a todo el proceso. Su metodología ha fomentado la construcción de nuevas masculinidades invitando tanto a hombres como a mujeres a replantear su papel en los espacios domésticos y productivos, ha promovido la participación paritaria de la mujer en escenarios de toma de decisión como asambleas comunitarias y Comités de Participación y Control Social<sup>7</sup>.

> Optimización de recursos municipales al trazar una estrategia transversal que incluya el presupuesto en su conjunto, e involucre a todas las dependencias municipales.

> Constitución de presupuestos participativos que incluyan las necesidades de hombres y mujeres para una asignación equitativa, eficiente y transparente de los recursos.

#### 4. ¿Cómo incorporar la equidad de género en los Planes de Desarrollo Municipales?

Para cumplir con estas metas, los alcaldes y alcaldesas deben comenzar por realizar y consolidar un diagnóstico estratégico que sirva para conocer las condiciones particulares del municipio en cuanto a equidad de género y se traduzca en la proyección de metas razonables.

##### Identifique<sup>8</sup>

1

El número de hombres y mujeres que habitan en su municipio, clasifíquelos por rango de edad, nivel educativo, cuántos de ellos habitan en las ruralidades y cuántos dentro del casco urbano, accesos a servicios públicos, accesos a nuevas tecnologías.



2

El número de personas que acceden a servicios de educación básica primaria y secundaria en su municipio.



8. Si desea consultar las cifras correspondientes a su municipio, usted puede usar el Kit de Planeación Territorial (KIT), disponible en el Portal Territorial de Colombia del Departamento Nacional de Planeación (DNP) <https://portalterritorial.dnp.gov.co/kpt/>.



3

El número de hombres y mujeres, niños y niñas que acceden al sistema educativo en su municipio según sexo.



4

El porcentaje de deserción escolar global de su municipio y el porcentaje de deserción escolar según sexo.



5

La tasa global de participación laboral de hombres y mujeres; la tasa de desempleo entre hombres y mujeres; el ingreso mensual promedio de hombres y mujeres.



6

El número de embarazos adolescentes; niños, jóvenes y adolescentes que se encuentren en situación de vulnerabilidad.

7

El número de hogares unipersonales en su municipio y la composición de estos.



8

El número de denuncias por violencia intrafamiliar desagregada por sexo, edad y etnia.

9

Espacios de participación social en su municipio



Según cifras del DANE las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres a labores de cuidado y oficios del hogar no remunerados

A partir de los datos recolectados en el diagnóstico, establezca las principales problemáticas de su municipio en cuanto equidad de género se refiere, teniendo en cuenta las condiciones particulares para cada caso y evaluando presentan mayores necesidades. Algunos de los problemas que usted podría identificar son los siguientes:



- > Si existe o no política pública de equidad de género
- > Si existe o no un mecanismo de género en su municipio. Como por ejemplo una secretaría, dirección y oficinas de mujer/género que coordinen la formulación, implementación y seguimiento de la política pública de equidad de género en su territorio.
- > Si existen o no espacios de participación para las mujeres y sus organizaciones, que permitan conocer sus intereses y necesidades
- > Si existen o no programas destinados a apoyar las actividades económicas de las mujeres que permitan garantizar su autonomía y autosuficiencia
- > Si existen o no programas y políticas que promuevan la inclusión económica de las mujeres.
- > Altos índices de casos de violencia y discriminación contra la mujer.
- > Altas tasas de embarazo adolescente.
- > Altos índices de deserción escolar.

Adicionalmente, puede guiarse por los cinco ejes temáticos que reúnen las principales líneas de trabajo en equidad de género, y que además están en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo, lo que permitirá gestionar recursos del orden nacional. Los ejes son:

- 1.** Disminuir violencias y discriminación`
- 2.** Propiciar espacios de participación
- 3.** Fomentar el desarrollo económico
- 4.** Establecer mecanismos de género
- 5.** Potenciar la educación

Teniendo en cuenta las necesidades de su municipio y las posibilidades presupuestales, la Federación Colombiana de Municipios (FCM) pone a su disposición, algunas de las herramientas que puede encontrar y gestionar en el gobierno y entidades del orden nacional e internacional, como apoyo a la inclusión y ejecución de políticas públicas de equidad de género en los Planes Municipales de Desarrollo.

EJES	ESTRATEGIA	HERRAMIENTAS
<p><b>1. Disminuir violencias y discriminación</b></p>	<p>Diseñe e implemente una estrategia de prevención de violencias y discriminación de género</p>	<p>Establezca convenios de acciones conjuntas con el ICBF, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, la Defensoría del Pueblo, la Dirección Territorial de Salud de su departamento y actores clave de su municipio, para el abordaje integral en la prevención de las violencias de género</p> <p>Realice alianzas con ONG'S, organizaciones internacionales y nacionales y territoriales de colectivos dedicados a promover la lucha contra la violencia y la discriminación de género.</p>
	<p>Establezca una campaña de prevención de embarazo adolescente y no deseado, y de educación sexual y derechos reproductivos</p>	<p>Convenio interinstitucional con el Ministerio de Protección Social, ICBF y Profamilia.</p> <p>Convenios con las instituciones educativas municipales para el desarrollo de campañas de prevención.</p>
	<p>Diseñe campañas para la prevención del cáncer de cuello uterino, el cáncer de mama.</p>	<p>Coordine un trabajo interinstitucional entre el Ministerio de Salud y el Hospital de su municipio.</p>
	<p>Implemente acciones para eliminar las uniones tempranas.</p>	<p>Establezca acciones de prevención en trabajo conjunto con el ICBF.</p>



EJES	ESTRATEGIA	HERRAMIENTAS
<p><b>1. Disminuir violencias y discriminación</b></p>	<p>Establezca espacios de formación para los funcionarios de Comisarías de Familia, juzgados, fiscalías y sistema de salud de su municipio, para una adecuada atención a las víctimas de violencia de género</p>	<p>Coordine trabajo conjunto con el ICBF, Defensoría del Pueblo, Ministerio de Justicia para desplegar acciones de capacitación y actualización constante.</p>
<p><b>2. Propiciar espacios de participación</b></p>	<p>Promueva la organización de hombres y mujeres en espacios que potencien su participación, educación y desarrollo, todo para que fortalezcan su autonomía.</p>	<p>Coordine un plan de trabajo a través de ONU Mujeres, con la Dirección de Democracia y Participación Ciudadana del Ministerio del Interior y con la Red Nacional de Mujeres.</p>
	<p>Defina espacios en los que hombres y mujeres puedan participar activamente en la identificación y solución de las problemáticas del municipio.</p>	<p>Ordene a la Secretaría de Gobierno de su Municipio coordinar y desarrollar espacios de participación con organizaciones y Corporaciones municipales, así como con la Red de Veedurías de Colombia, para escuchar y atender sus inquietudes.</p>
	<p>Implemente acciones que permitan liberar el tiempo de las mujeres para acceder a escenarios y espacios de participación.</p>	<p>Defina acciones a partir del trabajo conjunto con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, ONU Mujer y la Red Nacional de Mujeres.</p>
	<p>Fomente la participación en espacios como los CTP, Juntas de acción, entre otros.</p>	<p>Promueva escuelas de liderazgo y gobernanza para fortalecer las capacidades de los habitantes de su municipio.</p>

EJES	ESTRATEGIA	HERRAMIENTAS
<p><b>3.Fomentar el Desarrollo Económico</b></p>	<p>A partir de las fortalezas de la economía local de su municipio, desarrolle líneas de acción con organizaciones de mujeres y hombres, con el ánimo de incentivar el desarrollo empresarial y generar empleo.</p>	<p>Convenio con el SENA y las principales universidades de su departamento</p>
	<p>Potencie las capacidades de los ciudadanos, en el diseño y ejecución de proyectos, para que a partir de modelos de negocio propios de su territorio, gestionen recursos de apalancamiento y cofinanciación con el gobierno nacional y a través de la cooperación internacional.</p>	<p>Convenio con el Ministerio de Agricultura, a través del Proyecto apoyo a alianzas productivas - PAAP.</p>
	<p>Promueva la vinculación laboral de las mujeres en oficios que respondan a las necesidades económicas territoriales.</p>	<p>Diseñe un plan de acción con el apoyo del Ministerio del Trabajo - Plan Local de Empleo.</p>
	<p>Establezca una estrategia de asociatividad de las mujeres campesinas que trabajan la tierra, como una alternativa para la superación de la inseguridad alimentaria</p>	<p>Coordine trabajo conjunto con la Asociación Nacional de Mujeres Campesinas, Negras e Indígenas de Colombia (ANMUCIC), adscrita a la Unidad para la Atención y la Reparación Integral a las Víctimas.</p>
<p><b>4.Establecer Mecanismos (estrategias) de Género</b></p>	<p>Diseñe e implemente un mecanismo que puedan apoyar la gestión de recursos, seguimiento y mantener canales de comunicación constante con instancias del orden nacional, departamental y local.</p>	<p>Defina un plan de acción con el apoyo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y la instancia que coordine el tema de género en la gobernación de su departamento.</p>

EJES	ESTRATEGIA	HERRAMIENTAS
<p><b>4. Establecer Mecanismos (estrategias) de Género</b></p>	<p>Defina metodologías y estrategias que permitan la participación de las mujeres en la toma de decisiones.</p>	<p>Implemente un Mecanismo de Diálogo Formal (MDF) que permita tener en cuenta y valorar la diversidad –étnica, territorial, económica, cultural, ideológica, social- de las mujeres en las políticas que las afectan.</p>
	<p>Dedique presupuestos sensibles a los temas de equidad de género.</p>	<p>Coordine la estrategia de planeación con el DNP, el Ministerio de Hacienda, y la Consejería Presidencial para la Equidad de Género.</p>
<p><b>5. Potenciar la educación</b></p>	<p>Adelante campañas de educación en cuanto a la importancia de la equidad de género, dirigida a las organizaciones públicas y privadas de su municipio, asimismo, a profesores y padres de familia.</p>	<p>Establezca una estrategia de trabajo conjunto con el Ministerio de Educación, y las principales universidades de su región.</p>
	<p>Diseñe una estrategia educativa técnica y profesional, de acuerdo con las fortalezas productivas de su municipio.</p>	<p>Convenio con el SENA, con el Ministerio de Educación y las principales universidades de su región.</p>
	<p>Incluya en la estrategia educativa de su municipio, el acceso y la formación en tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC</p>	<p>Establezca un plan de trabajo a través del apoyo del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MinTIC.</p>

EJES	ESTRATEGIA	HERRAMIENTAS
<p><b>5.Potenciar la educación</b></p>	<p>Diseñe una estrategia educativa técnica y profesional, de acuerdo con las fortalezas productivas de su municipio.</p>	<p>Convenio con el SENA, con el Ministerio de Educación y las principales universidades de su región.</p>
	<p>Incluya en la estrategia educativa de su municipio, el acceso y la formación en tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC</p>	<p>Establezca un plan de trabajo a través del apoyo del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MinTIC.</p>



## Competencias legales de los alcaldes y alcaldesas municipales para desarrollar políticas de Equidad de Género

Como máxima autoridad municipal, al alcalde le corresponde, de conformidad con el artículo 315 de la Constitución Política: “dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente; y nombrar y remover a los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes o directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes”.

En el mismo sentido, la Ley 1551 de 2012 “Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios”, dispone en su Artículo 91 que entre las funciones de los alcaldes y alcaldesas se encuentran las de:

**2.** Presentar oportunamente los proyectos de acuerdo sobre planes y programas de desarrollo económico y social con inclusión del componente de Derechos Humanos y de Derecho Internacional Humanitario y de obras públicas, que deberá estar coordinado con los planes departamentales y nacionales

**19.** Ejecutar acciones tendientes a la protección de las personas, niños e indigentes y su integración a la familia y a la vida social, productiva y comunitaria; así como el diseñar, dirigir e implementar estrategias y políticas de respeto y garantía de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, asegurando su inclusión en los planes de desarrollo y de presupuesto anuales.

Para cumplimiento de estos mandatos, el alcalde, en concordancia con el artículo 315 C.P., cuenta con la competencia para:

**7.** Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado.



En este sentido, los alcaldes y alcaldesas cuentan con la potestad para crear nuevas dependencias o de asignar funciones especiales a las ya existentes. De manera tal que de tener la capacidad para crear y/o definir un Mecanismo de Género en su municipio a través de la creación o la asignación de un órgano (Secretaría, Dirección, oficina de género) que se encargue de hacer seguimiento, gestionar recursos y tratar las problemáticas de equidad de género que se presenten en su municipio, generará valor a la gestión del municipio. De no tener la capacidad, pueden diseñarse estrategias que permitan jalonar resultados encaminados a disminuir la brecha de género y propiciar espacios para fortalecer procesos de equidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la Resolución 1536 de 2015, le corresponde a los alcaldes y alcaldesas desarrollar una planeación integral para la salud, que permita a las entidades territoriales definir las acciones de formulación, implementación, monitoreo, evaluación y rendición de cuentas del Plan Territorial de Salud-PTS:

**ARTÍCULO 4:** Autoridades responsables de la planeación integral para la salud. Son autoridades responsables de la planeación integral para la salud en el territorio:

Por lo que este mandato permite, por un lado, articular el Plan Territorial de Salud (PTS) con los respectivos Planes de Desarrollo Territorial y de Ordenamiento Territorial y los demás planes del territorio. Por otro, es un insumo para que los alcaldes y alcaldesas puedan incluir en sus respectivos PTS estrategias y acciones destinadas a conseguir condiciones seguras, eficaces y aceptables garanticen la equidad de género en el acceso a todos los servicios de salud (educación en salud y derechos sexuales y reproductivos; promoción de hábitos saludables, prevención y tratamiento, desde la atención primaria hasta la terciarios), y que contribuyan al logro de niveles comparables de bienestar físico, psicológico y social entre mujeres y hombres.

En cuanto a participación enfocada hacia la equidad de género, los alcaldes cuentan con la facultad, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 581 de 2000, de promover y desarrollar planes regionales de promoción y estímulo a la mujer para garantizar su efectiva participación en los diferentes niveles decisorios de la administración municipal:

**ARTÍCULO 11:** PLANES REGIONALES DE PROMOCIÓN Y ESTÍMULO A LA MUJER: Los gobernadores y alcaldes prepararán planes departamentales, municipales y distritales de promoción y estímulo a la mujer, que deberán ser presentados ante la corporación administrativa de elección popular correspondiente, a fin de obtener su aprobación.

Finalmente, en lo que se refiere al desarrollo económico para la equidad de género, de acuerdo con la Ley 1551 de 2012, los alcaldes son competentes en sus territorios para:

1. Impulsar mecanismos que permitan al municipio, en ejercicio de su autonomía, promover el desarrollo local a través de figuras de integración y asociación que armonicen sus planes de desarrollo con las demás entidades territoriales, generando economías de escala que promuevan la competitividad.

4. Generar, apoyar y financiar procesos de planeación participativa que conduzcan a planes de desarrollo estratégico comunal y comunitario de mediano y de largo plazo.

### Marco normativo internacional

> Convención Internacional Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW).

> Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

> Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

### Marco normativo nacional

> Constitución Política de Colombia (artículos 13, 43, 48 y 49).

Ley 1551 de 2012 "Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios".

> Ley 581 de 2000: "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones".

> Ley 823 de 2003: "Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres".

- > Decreto 4444 de 2006: "Por el cual se reglamenta la prestación de unos servicios de salud sexual y reproductiva".
- > Ley 1496 de 2011: "Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones".
- > Decreto 1930 de 2013: "Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación".
- > Documento CONPES social 161 sobre equidad de género.
- > Resolución 1536 de 2015: "Por la cual se establecen disposiciones sobre el proceso de planeación integral para la salud".



## Fuentes

Para consultar y conocer cifras sobre la inequidad de género en Colombia, disgregadas por problemáticas como violencia contra la mujer, discriminación política, económica, social y cultural, pueden examinarse los datos consolidados por entidades internacionales como ONU Mujeres, Women Count, UNESCO y la OCDE; así como por instituciones nacionales como la Defensoría del Pueblo, el DANE, la Consejería presidencial para la Equidad de la Mujer, el Ministerio del Interior y el Observatorio del Servicio Público de Empleo. Asimismo, estas entidades ofrecen material relevante (guías, gráficos, ejemplos) para la formulación y la implementación de políticas públicas destinadas a la reducción de la brecha de género. Esta información se encuentra disponible en:

ONU Mujeres; Women Count; DANE. “Boletín Estadístico Empoderamiento Económico De Las Mujeres En Colombia”, (Bogotá, 2019). [https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2019/09/boletin%20estadistico%20onu%20mujeres%20-%20dane%2002-10-19%20\(2\).pdf?la=es&vs=2535](https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2019/09/boletin%20estadistico%20onu%20mujeres%20-%20dane%2002-10-19%20(2).pdf?la=es&vs=2535)

ONU Mujeres, Brecha de género y desigualdad. De los objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Bogotá, 2017) [https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Tejiendo\\_Justicia/Publicaciones/PDF%20WEB%20BREC HAS%20DE%20GENERO%20Y%20DESIGUALDA D\\_final.pdf](https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Tejiendo_Justicia/Publicaciones/PDF%20WEB%20BREC HAS%20DE%20GENERO%20Y%20DESIGUALDA D_final.pdf)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012, <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo, “Igualdad de Género”. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

Defensoría del Pueblo, Informe Defensorial: Violencias Basadas en Género y Discriminación (Bogotá, 2019). <https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Informe%20Defensorial-Violencias-Basadas-Genero-Discriminacion.pdf>

Servicio Público de Empleo (SPE) “Mujeres en el mercado laboral colombiano”, Observatorio Servicio Público de Empleo, (Bogotá, 2019). <https://serviciodeempleo.gov.co/observatorio/categoría/grupos-poblacionales/mujeres/>

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer; International Republic Institute, “Orientaciones para la Construcción de Políticas Públicas para la igualdad de oportunidades para las mujeres en las entidades territoriales”, (Bogotá 2018) <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/construccion-politica-publica-mujer.pdf>

Pasos para introducir a la Igualdad de Género en el Municipio. [Http://Www.Equidadmujer.Gov.Co/Documents/Cajaherramientas2018/Ch2018\\_enfoque-genero-alcaldias.Pdf](http://Www.Equidadmujer.Gov.Co/Documents/Cajaherramientas2018/Ch2018_enfoque-genero-alcaldias.Pdf)



Agradecimientos a:

Delegación de la Unión Europea en Colombia

**Patricia Llombart**

Embajadora

**Rocco Busco**

Oficial de Cooperación

**Matilde Ceravolo**

Jefe Adjunta de Cooperación

Federación Colombiana de Municipios

**Carlos Alberto Román Ochoa**

Presidente FCM

**Natalia García Chinchilla**

Vicepresidenta FCM

**Gilberto Toro Giraldo**

Director Ejecutivo - FCM

**Sandra Castro Torres**

Directora de Gestión Técnica y Fortalecimiento  
Institucional - FCM

**Fernando Gómez Casas**

Director del Proyecto - Municipios Visibles para la  
Paz

**Maria Juliana Navarrete Tarquino**

Master en Gestión Pública – Proyecto Municipios  
Visibles para la Paz

Realización

**Andrea Dávila Claro**

Profesional de comunicaciones y difusión de la  
información Municipios Visibles para la Paz

**Daniel Potter**

Diseño y diagramación.

**Paola Moncaleano**


Diseñadora Gráfica - Curiosity

 /Federación Colombiana  
de Municipios

 @Fedemunicipios

 +57 1 5934020

 Contacto@fcm.org.co

 Cra 7 # 74b - 56 piso 18



FEDERACIÓN  
COLOMBIANA  
DE MUNICIPIOS



Unión Europea