



GOBERNACION DEL HUILA



DOCUMENTO FINAL PLAN INTEGRAL DECENAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**Convenio 086 de 2014, celebrado entre la Gobernación del
Huila y La Fundación de Alto Magdalena.**



GOBERNACION DEL HUILA

CARLOS MAURICIO IRIARTE BARRIOS
Gobernador

MARIA FERNANDA RAMIREZ
Gestora Social

SONIA MORA
Asesora Despacho Oficina de Asuntos Sociales

DEICY MARTINA CABRERA O.
Directora Departamento Administrativo de Planeación



FERNANDO ANTONIO ROJAS
Representante Legal

MARIA CONSUELO ALVAREZ
Subdirectora

MARIA DEL CARMEN JIMENEZ
Coordinadora General del Proceso de Construcción y Formulación del Plan Integral Decenal de Igualdad de Oportunidades. "PIDIO"

PROFESIONALES DE APOYO:

BELEN ALARCON
Enfermera Profesional con especialización en alta Gerencia



GOBERNACION DEL HUILA



Equipo Técnico Construcción del Plan Integral Decenal de Igualdad de Oportunidades.

Coordinadora

MARIA DEL CARMEN JIMENEZ
Magister en Educación y Desarrollo Comunitario

Profesional de Apoyo
BELEN ALARCON
Enfermera Profesional con especialización en alta Gerencia

Apoyo Técnico y Logístico
DIANA MARCELA CUELLAR TOVAR
Técnico en Sistemas

Comité Técnico

Lucelida Polonia

Secretaría General

Marleny Lozada

Secretaría de Hacienda

Ana Felisa Serrato

Secretaría de Salud

Adriana Hernández

Departamento Administrativo de Planeación

Marleny Trujillo

Oficina de Asuntos Sociales

Herlinda Villareal

Oficina de Asuntos Sociales

Humberto Montealegre

Secretaría de Educación

María Cristina Vargas

Secretaría de Gobierno

Luz Dary Torres

Consejo Departamental de Mujeres



GOBERNACION DEL HUILA



Agradecimientos Especiales a:

Corporación Casa de la Memoria Quipu Huasi

Consejo Departamental de Mujeres

Mercedes Santos

Presidenta

Nelly Pulido

Luz Dary Torres

Organizaciones de Mujeres Participantes en las Mesas de Trabajo



Tabla de Contenido

PRESENTACION.....	12
INTRODUCCION.....	14
METODOLOGÍA.....	17
1 ANÁLISIS DE CONTEXTO:	21
1.1 Diagnóstico de la Situación de las Mujeres en el Departamento del Huila al 2014.....	21
1.2 Condiciones para realizar un diagnóstico de la realidad de las mujeres y igualdad en el Huila.....	21
1.3 Criterios para actualizar y precisar diagnósticos.....	22
1.4 El movimiento de mujeres en el Huila y su participación en la construcción de la paz y los derechos de las mujeres.	23
1.5 ECONOMÍA Y MUJERES	27
1.5.1 Contexto general de las relaciones de desigualdad	27
1.5.2 Situación laboral de las mujeres:.....	28
1.5.3 Brecha en la tasa de desempleo.....	29
1.5.4 Brecha en la tasa de participación laboral.....	30
1.5.5 La mujer huilense en la economía informal	32
1.5.6 Economía del cuidado.....	34
1.6 PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN EL HUILA	36
1.7 SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	41
1.7.1 Embarazos adolescentes.....	41
1.7.2 Suicidio	41
1.7.3 Intento de Suicidio.....	45
1.7.4 Interrupción voluntaria del embarazo.....	48
1.7.5 Anticoncepción de emergencia.....	48
1.8 SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN DE LAS MUJERES EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA. CONCEPTUALIZACIÓN PRELIMINAR PERTINENTE.....	49
1.8.1 Diagnóstico de la educación con enfoque de género	49
1.8.2 La educación con enfoque de género en el panorama internacional	49
1.8.3 El concepto de educación de calidad con enfoque de género en perspectiva histórica	50
1.8.4 Concepto de calidad.....	51



1.8.5	Diagnóstico de la educación huilense desde un concepto de calidad para la formación integral con perspectiva de género.....	55
1.8.5.1	Acceso al sistema educativo teniendo en cuenta indicador de género	55
1.8.5.2	Objetivos del milenio para la educación del Huila	55
1.8.5.3	Acceso al sistema educativo teniendo en cuenta el carácter público o privado	58
1.8.5.4	Valoración de la calidad educativa con perspectiva de género en el Huila.....	59
1.8.5.5	Educación en salud sexual y reproductiva con perspectiva de género	62
1.8.5.6	Educación superior en el Huila atendiendo al componente de género	63
1.9	APUNTES PARA UNA POLÍTICA CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	64
1.10	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES HUILENSAS	66
1.10.1	Violencia intrafamiliar contra la mujer y violencia sexual	69
1.11	MUJERES DIVERSAS	72
1.12	MUJERES Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....	74
1.12.1	Contextualización socio histórica.....	74
1.12.2	Breve balance del tema en el Huila	77
	La mujer es protagonista en los medios de Comunicación del Huila	77
1.12.2.1	Elementos para la elaboración del PIDIO en el tema de medios de comunicación y género.....	78
2	MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL QUE SOPORTA EL PLAN.....	80
2.1	MARCO NORMATIVO EN EL AMBITO NACIONAL.....	84
2.2	El Marco Constitucional en Colombia del Derecho a la Igualdad.....	89
2.3	Marco Constitucional y Legal frente a la violencia contra las Mujeres.....	92
3	ANTECEDENTES	94
3.1	PLANES DE ACCIÓN PARA LA VIGENCIA 2015.....	126
3.2	INDICADORES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	137
3.3	MARCO BÁSICO DE CONCEPTOS PARA LA PRODUCCIÓN DE ESTADÍSTICAS E INDICADORES DE GÉNERO.....	139
3.3.1	LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	139
3.3.1.1	Relaciones de Género	139
3.3.1.2	Tipos de Indicadores	141



4 REFERENTES CONCEPTUALES QUE SOPORTAN EL PLAN INTEGRAL DECENAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES- PIDIO 149

 Directrices estratégicas del Plan Integral Decenal de Igualdad de Oportunidades. PIDIO.... 150

 Gráfica 11. Directrices estratégicas PIDIO..... 151

 Fuente: Elaboración Propia 151

 4.1 La transversalidad de género estrategia clave para avanzar hacia la igualdad..... 151

 4.2 El enfoque de derechos con perspectiva de Género. 157

 4.3 Pasos inaplazables para el cambio 161

 4.4 EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANEACIÓN DEL DESARROLLO EN EL CONTEXTO DEL HUILA..... 162

 4.4.1 ¿Cómo son los proyectos con perspectiva de género?..... 163

 4.4.2 ¿Cómo se planifica con perspectiva de género? 164

5 ESTRUCTURA DEL PLAN 165

 5.1 Visión compartida del desarrollo para el Huila..... 165

 5.2 OBJETIVO GENERAL DEL PLAN 166

 5.3 COMPONENTES ESTRATEGICOS Y DEL PLAN DECENAL..... 167

 5.3.1 Integración de la perspectiva de Género para avanzar hacia Desarrollo humano Sostenible, el empoderamiento de las mujeres en su diversidad y la autonomía económica en condiciones de equidad..... 167

 5.3.2 Fortalecimiento Institucional, Organización y participación de las Mujeres, para consolidar sus derechos. 171

 5.3.3 Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades en el trabajo reproductivo..... 175

 5.3.4 Huila Territorio de Paz, sin Miedos ni violencias..... 180

 5.3.5 Educación de calidad, acceso a nuevas tecnologías y cultura no sexista 188

 5.3.6 Salud integral con énfasis en derechos sexuales y reproductivos. 192

6 EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN 196

BIBLIOGRAFÍA 198



LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Relación de alcaldes y alcaldesas en el departamento del Huila	36
Tabla 2.	Concejales periodo 2012 – 2015	36
Tabla 3.	Diputados electos periodo 2012 – 2015	37
Tabla 4	Acceso a la educación superior en el Huila, año 2013.	56
Tabla 5	Programas y acciones de la Oferta Institucional 2014 concordantes con la P.P.E.G.	98
Tabla 6.	Derechos Humanos y construcción de paz	100
Tabla 7	derecho a la participación y representación de las mujeres	102
Tabla 8	Derecho a la educación con calidad, equidad y a una cultura no sexista	103
Tabla 9	Derecho al desarrollo humano sostenible a la autonomía económica en condiciones de equidad para las mujeres huilenses	105
Tabla 10	Derecho a la salud integral con enfoque diferencial para las mujeres huilenses con énfasis en los derechos sexuales y reproductivos	108
Tabla11	Cuadros Consolidarios de la Oferta y la Ejecución a 31 Diciembre de 2014.	111
Tablas 12	Planes de Acción para la Vigencia 2015 Relacionados con la Equidad de Género.	123
Tabla 13	Relación de algunos Organismos del ámbito internacional que trabajan en la construcción de indicadores de género.	130
Tabla 14	Índices de brecha de género más utilizados a nivel mundial	133
Tabla 15	Tipos de indicadores.	140
Tabla 16	Indicadores Cuantitativos y Cualitativos	141
Tabla 17	Propuesta de indicadores	143
Tabla 18	Plataforma de transversalidad: Planeación	153
Tabla 19	Plataforma de transversalidad: Presupuestos públicos	153
Tabla 20	Plataforma de transversalidad: Armonización legislativa	155
Tabla 21	Plataforma de transversalidad: Cultura institucional	155
Tabla 22	Programas que desarrolla el componente 1.	166
Tabla 23	Componente 1	167
Tabla 24	Indicadores de impacto del componente 1.	169
Tabla 25	Programas que desarrolla el componente 2.	170
Tabla 26	Componente 2	171
Tabla 27	Indicadores de impacto del componente 2.	173
Tabla 28	Programas que desarrolla el componente 3.	174
Tabla 29	Componente 3	175
Tabla 30	Indicadores de impacto del componente 3.	178
Tabla 31	Programas que desarrolla el componente 4.	179
Tabla 32	Ejemplos de Tipos de Violencias	180
Tabla 33	Componente 4	183
Tabla 34	Programas que desarrolla el componente 5	187



GOBERNACION DEL HUILA



Tabla 35 Programas que desarrolla el componente 6.
Tabla 36 Componente 6.

189
190



LISTA DE GRAFICAS

Gráfica 1	Cronograma.	16
Gráfica 2	Brecha en la tasa de desempleo, Departamentos de Colombia 2010	27
Gráfico 3.	Brecha en la tasa de participación laboral. Departamentos de Colombia 2010	29
Gráfico 4	Intentos de suicidio en el Huila hasta la semana 28 del 2014.	44
Gráfico 5	Violencia Intrafamiliar	65
Gráfico 6	Abuso sexual	66
Gráfico 7	Maltrato infantil	66
Gráfico 8	Maltrato infantil edades	68
Gráfico 9	Abuso sexual edades	68
Gráfica 10	Política pública de equidad de género para las mujeres huilenses	148
Gráfica 11	Directrices estratégicas PIDIO	150
Gráfica 12	Diagrama Sexo y Género	151
Gráfica 13	Sexo, Género	151
Gráfica 14	Desplazamiento Forzado en el Huila	181



LISTA DE ANEXOS

- Anexo A.** Relatorías
- Anexo B.** Decreto 0835 por medio del cual se crea la comisión intersectorial de seguimiento a la política pública de equidad de género del departamento del Huila
- Anexo C.** Decreto 1132 Por el cual se crea el Fondo Concursal de Fomento para la Mujer Rural.
- Anexo D.** Acuerdo de Voluntades suscrito con empresarios.
Ordenanza 013 por medio de la cual se adopta la política pública de equidad de género para las mujeres huilenses, se fijan las líneas, estrategias y se faculta al gobierno departamental para crear una comisión intersectorial para su implementación.
- Anexo E.** Ordenanza 057 por la cual se implementa la política de igualdad de oportunidades para la mujer huilense.
- Anexo F.** Artículos de prensa.
- Anexo G.** Registro fotográfico.
- Anexo H.** Firmas de asistencia de los participantes.



PRESENTACION

El movimiento de mujeres en el departamento del Huila ha adelantado una importante labor en torno al reconocimiento de sus derechos y a la necesidad de cambiar patrones culturales, derivados de una larga historia patriarcal, los cuales han invisibilizado el rol de las mujeres en el desarrollo de las sociedades modernas. El Gobierno Departamental, por su parte, formuló y gestionó la aprobación de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Huilenses en el departamento del Huila, la cual fue aprobada por la Asamblea Departamental mediante ordenanza 013 del año 2014

Dicha Ordenanza estipula la necesidad de construir un Plan de Igualdad de Oportunidades (PDIO) a 10 años, que permita definir directrices, programas, estrategias y acciones para que él actual y los próximos gobiernos orienten su gestión, asegurando la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres huilenses, que nos acerquen a lo planteado en los objetivos del milenio y nos impulsen a soñar y a construir un Huila moderno con derechos para todos y todas.

Acorde con lo anterior y teniendo en cuenta que existen en el país referencias normativas que favorecen la existencia de mayor igualdad formal entre los Colombianos y Colombianas, cuyo desarrollo responde a una mayor conciencia social sobre las discriminaciones por razón de género y, en consecuencia, a una mayor demanda de estrategias para combatirlas, es necesario avanzar hacia la consecución de una igualdad real de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Por ello se formula el Plan Integral de Igualdad de Oportunidades (PIDIO).

Los contenidos de este Plan, contribuirán con la incorporación gradual de la igualdad en todos los escenarios de la vida regional facilitando las orientaciones necesarias para desarrollar las tareas asociadas a la implementación de dicho plan, que van, desde el conocimiento y apropiación de los conceptos básicos de la planeación con enfoque de Género, el desarrollo de un diagnóstico vivo que dé cuenta de la situación de igualdad en el territorio, el contexto normativo, la definición de estadísticas e indicadores de género, las prioridades, estrategias, hasta las pautas para evaluar el plan en referencia.

La integración de la Igualdad de oportunidades supone incorporar nuevas formas de analizar la realidad y de abordar la gestión de cada una de las dependencias del Gobierno y los equipos humanos.



GOBERNACION DEL HUILA



Este Plan es una herramienta para encauzar los esfuerzos del Departamento en procura de la erradicación de la discriminación y las violencias contra las mujeres, la disminución de las brechas de género para avanzar hacia la igualdad que permita el desarrollo pleno de Mujeres y Hombres.



INTRODUCCION

La igualdad de género es un indicador de democracia. Pese a la existencia de un bloque de constitucionalidad en Colombia nuestra sociedad está lejos de alcanzarla. Aún prevalece la discriminación y la asimetría en las relaciones entre hombres y mujeres.

Las estadísticas lo siguen demostrando. En algunos ámbitos se ha avanzado pero aún quedan otros en donde la falta de igualdad se manifiesta con toda su crudeza, como es el caso de la violencia contra las mujeres. En el campo laboral nuestra sociedad no ofrece las mismas oportunidades a hombres y mujeres, mayoritariamente siguen empleadas en sectores laborales peor retribuidos. La maternidad afecta las tasas de empleo femenino y persisten disparidades en cuanto a la dedicación a las tareas del cuidado y del hogar, que dificultan las posibilidades de conciliar la vida personal laboral, familiar y sitúa a las mujeres en desventaja a la hora de desarrollar su opción de carrera profesional.

Esta circunstancia ha motivado al Gobierno Nacional y Regional a adoptar políticas públicas para avanzar hacia la equidad e igualdad a través de programas, estrategias y acciones concretas que contribuyan a crear condiciones para terminar con esa desigualdad y permitan relaciones más democráticas en la vida pública y privada.

La política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Huilenses adoptada, mediante Ordenanza 013 de mayo 30 de 2014 permite impulsar acciones que garanticen el desarrollo, al reconocerle a las Mujeres un papel clave como agentes del mismo, reconoce sus derechos, su protagonismo social y político como ciudadanas y establece claramente la necesidad de formular el Plan Integral decenal de Igualdad de oportunidades.

El diseño y ejecución de dicho Plan enfrentará los ejes más problemáticos para las mujeres tales como: violencia, autonomía, participación y empoderamiento, trabajo digno y generación de ingresos, salud integral, Educación no sexista entre otros contenidos en la PPEGMH Incorporará acciones afirmativas entendidas como medidas que se implementan para corregir la desigualdad Igualmente la transversalización del enfoque de Género en toda la gestión Gubernamental, Regional y local garantizará la inclusión de las mujeres y el reconocimiento de sus particulares necesidades.



Este Plan será la brújula que orientará y encauzará los esfuerzos del Departamento en pos de la erradicación de la discriminación y las violencias contra las mujeres así como la disminución de las brechas de Género que impiden su pleno desarrollo.

Así mismo el Plan Decenal es el instrumento a través del cual el Gobierno Departamental, define en aquellos ámbitos que son de su competencia, los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se orienta por los mismos principios de la *Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Huilenses*, adoptada mediante Ordenanza 013 de 2014. Por ello, es indispensable conocer esta Política Pública, para darle sentido al Plan Decenal.

Su elaboración fue un proceso dirigido a promover el acierto y el mayor grado de consenso posible para garantizar su viabilidad. Se parte de un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el contexto Nacional y Departamental, se tuvieron en cuenta los principales instrumentos programáticos adoptados en Colombia y las estrategias estipuladas en la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Huilenses (PPEGMH), se contó con la importante colaboración de las diferentes Dependencias de la administración Departamental implicados en la ejecución del referido Plan, se realizaron ocho mesas de trabajo para socializar la Política Pública de Equidad, los Lineamientos Generales del Plan y para conocer iniciativas y propuestas de las y los Participantes. Este proceso contó con la participación de representantes de las diversas Organizaciones sociales de Mujeres del Huila, con el Consejo Departamental de Mujeres, con los Diputados y Diputadas, la Comisión Intersectorial de Coordinación para la Implementación de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Huilenses CICIPPEG, Funcionarios y Funcionarias de planeación Departamental, del Sector Educativo y el Sector de la Salud.

Este Plan responde a objetivos estratégicos de carácter prioritario esenciales para avanzar hacia la equidad e igualdad de oportunidades.

El Plan Integral Decenal de Igualdad de Oportunidades (PIDIO) que se presenta contiene un análisis del contexto que permite saber cómo está la situación y condición de Mujeres en el Huila lo cual implica hacia futuro, mantener un diagnóstico actualizado, un Marco Normativo y Conceptual sobre el cual se soporta, unos Antecedentes que dan cuenta del estado del arte de la situación de equidad e igualdad entre Géneros en el ámbito Nacional y Regional, Los objetivos estratégicos del Plan, la



GOBERNACION DEL HUILA



Oferta Institucional y los planes de acción definidos para la vigencia 2015 encaminados a favorecer la equidad entre géneros.

Contiene además las directrices, que permiten delimitar el campo de acción y establecer los Componentes, estrategias y acciones, en torno a las cuales se estructurará la gestión de próximos Gobiernos en la década, para avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres afrontando los principales retos que la sociedad Huilense tiene para su consecución real y efectiva, se establecen un conjunto de indicadores vinculados a cada uno de sus objetivos.

Finalmente, se plantea la integración del principio de igualdad de oportunidades de manera transversal, en el conjunto de las políticas sectoriales de la Administración Departamental.



METODOLOGÍA

El Plan de Igualdad de Oportunidades se construyó porque previamente el Gobierno Departamental adquirió el compromiso en su programa de Gobierno de mejorar las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Además porque las Ordenanzas 057 de 2004 y 013 de 2014 lo ordenan. Esa obligación contraída con la ciudadanía lleva a formular de manera incluyente un plan de acción que concrete las estrategias y proyectos encaminados a lograr de manera gradual la equidad e igualdad entre géneros en el territorio del Huila.

La elaboración del PIDIO estuvo precedida de un proceso consensuado con las dependencias, Instituciones y Organizaciones. Para tal fin se realizaron ocho mesas de trabajo con: Las Organizaciones de mujeres existentes en el Departamento del Huila, el Consejo Departamental de Mujeres, Los Honorables Diputados y Diputadas del Huila, Representantes del Sector Educativo, Funcionarios-as de Planeación Departamental, del Sector de la Salud, y de la Oficina de Asuntos Sociales, la Comisión Intersectorial de la Política Pública de Equidad de Género en el Departamento del Huila, los empresarios y empresarias huilenses. Las mesas en referencia fueron espacios para socializar la Política Pública de Equidad de Género adoptada mediante Ordenanza 013 de mayo 30 de 2014, para compartir los lineamientos generales del proceso de construcción del Plan de Igualdad, pero sobre todo para conocer las miradas, opiniones y propuestas de las y los participantes, las cuales quedaron inmersas en este documento, el cual será adoptado por el Gobierno a través de acto administrativo.

Cada mesa de trabajo tuvo dos momentos esenciales: uno de exposiciones magistrales por parte de las Expertas que facilitaron la Formulación del PIDIO, apoyadas con material audiovisual y otro de trabajo grupal que garantizó la participación activa de las y los asistentes.

Para ello se entregaron previamente matrices que orientaron la discusión y permitieron la recolección de iniciativas y propuestas, las cuales fueron Sistematizadas por el equipo líder del proceso.



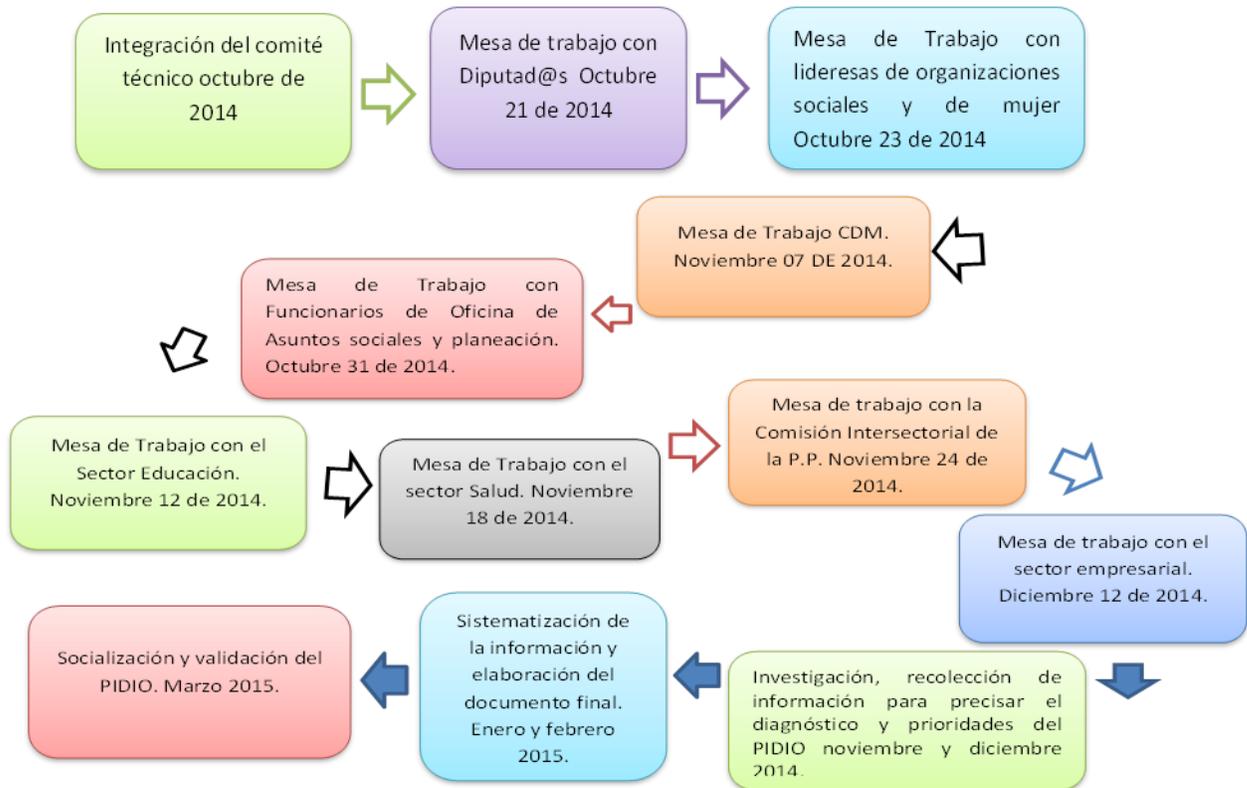
Lo mismo que en la formulación, el seguimiento y la evaluación del Plan debe contar con personal responsable técnico propio del Departamento. El seguimiento y la evaluación pueden permitir la reformulación de las actuaciones en función de nuevas contingencias.

El punto de partida de la reflexión y análisis en las mesas de trabajo y conversatorios realizados, giró en torno a las líneas estratégicas planteadas en la política pública para las mujeres huilenses aprobada por ordenanza. En cada evento se implementó una metodología activa. En el proceso de construcción del Plan Integral de Igualdad de Oportunidades, se desarrollaron talleres reflexivos como técnica didáctica, que facilitaron el intercambio de opiniones, procesos de reflexión y concreción de propuestas. Previamente el Comité Técnico conformado para la formulación del Plan en referencia diseñó la ruta del proceso y definió las agendas para cada evento realizado, que permitieron compartir ideas, conceptos, socializar la Política Pública de Equidad de Género y los lineamientos generales para abordar la construcción del PIDIO, hibridar las exposiciones magistrales con los talleres grupales. Las reflexiones y propuestas hechas por los y las participantes se constituyen en el mejor insumo para la elaboración del Plan Integral Decenal de Igualdad de Oportunidades.

Para abordar la socialización de la Política Pública de equidad de Género para las Mujeres Huilenses y la construcción del Plan Integral Decenal de Igualdad de Oportunidades se definió el siguiente cronograma:



Gráfica 1. Cronograma.



Fuente: Elaboración Propia

La realización de las ocho mesas de trabajo enunciadas vinculó a 230 personas delegadas de diferentes Organizaciones sociales de Mujeres, integrantes del Consejo Departamental de Mujeres, de la Comisión Intersectorial de Coordinación de la Política Pública de Equidad en el Departamento creada mediante 835 del 31 de Julio de 2014; mesas de trabajo con Funcionarios y funcionarias de dependencias del Gobierno Departamental tales como: Planeación, Hacienda, Educación Salud y Oficina de Asuntos Sociales, Diputados y Diputadas, empresarios, y empresarias huilenses.

Resultado del encuentro con el sector empresarial fue la suscripción del acuerdo de voluntades por la equidad de Género y la Igualdad de oportunidades entre el Gobierno Departamental y Empresarios; adjunto como anexo en este documento. Igualmente, las conclusiones de cada mesa de trabajo, se sintetizan en las relatorías que aparecen como anexos.

El análisis del contexto y elaboración del diagnóstico estuvo precedido del diseño de los instrumentos que aplicados a instituciones y/o grupos de mujeres, permitieron



acceder a información técnica y estadística de cada uno de los sectores, que permitieron un diagnóstico lo más cercano a la realidad que viven las mujeres huilenses.

La construcción de los instrumentos para recoger la información pertinente a la situación de las mujeres en el Huila se hizo en correlación con las líneas estratégicas correspondientes a la PPEGMH, teniendo en cuenta las categorías de análisis más relevantes.

La recolección de la información se realizó a partir de revisión documental, de los datos estadísticos más recientes ya sistematizados en las entidades y adicionalmente, mediante conversatorios y entrevistas no estructuradas a funcionarias(os) de entidades del orden oficial como Secretaría de Salud y Secretaría de Educación departamentales; igualmente se tuvo en cuenta conversatorios previos con funcionarios del Observatorio de Derechos Humanos del Huila; igualmente se realizó consulta de archivos de prensa, se efectuaron visitas a las diferentes entidades y sus líderes o directivas para concertar reuniones con personas miembros de esas instancias.

Tanto el diagnóstico como los componentes estratégicos, programas y acciones, contenidas en este Plan se nutrieron de los insumos recogidos en los talleres, reuniones, revisiones documentales, lecturas especializadas y reuniones con grupos focales.



1 ANÁLISIS DE CONTEXTO:

1.1 Diagnóstico de la Situación de las Mujeres en el Departamento del Huila al 2014.

La estructuración del diagnóstico para la construcción del Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades PDIO, partió de considerar las líneas estratégicas planteadas en la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres huilenses, adoptada mediante ordenanza 013 del año 2014.

El Plan es una herramienta de trabajo que pretende conseguir cambios hacia la igualdad en una realidad de desigualdades. Parece obvio que hay que responder a dos preguntas previas: ¿qué realidad? y qué desigualdades. Esto nos llevó, en un primer momento, a la necesidad de investigar para averiguar sobre la situación de la igualdad concreta en nuestro territorio y, en un segundo momento, a diagnosticar, para permitirnos:

- Identificar necesidades, problemas, y oportunidades de mejora.
- Definir la lista de las prioridades y los objetivos.
- Examinar posibles componentes estratégicos de actuación.

1.2 Condiciones para realizar un diagnóstico de la realidad de las mujeres y la igualdad en el Huila.

Los postulados de la investigación social, permitieron realizar un diagnóstico sobre la situación de inequidad entre mujeres y hombres en el Departamento del Huila. Existe un Diagnóstico y Contexto en el documento PPEGMH adoptado por la Asamblea. No obstante, se actualizó para tener datos estadísticas y análisis claves que guíen la planeación y priorización de estrategias y acciones para avanzar hacia la igualdad.

La realidad no es estática y, en consecuencia, un diagnóstico es tan sólo un punto de partida en un momento determinado. El Plan resultante tiene en cuenta los cambios de la realidad. Por tanto, en él se prevé cómo el propio diagnóstico debe ser actualizado de forma permanente. Un diagnóstico no debería ser nunca algo que se pone en una estantería y se olvida. Hay que mantenerlo vivo.



1.3 Criterios para actualizar y precisar diagnósticos

La investigación desde un enfoque de género tiene sus propios criterios que en pocas líneas son los siguientes:

- Todo el proceso de investigación ha de incluir el análisis de la situación y la posición de las mujeres y los hombres en la realidad, así como sus necesidades, intereses y expectativas.
- Si se producen diferencias significativas, es necesario visibilizar sus causas.
- El objeto de la investigación está definido: la igualdad y desigualdad en la relación entre mujeres y hombres en el Huila teniendo en cuenta las especificidades.
- discernir qué factores del contexto pueden estar influyendo de forma significativa en los estereotipos sociales sobre mujeres y hombres. Se trata de investigar sobre el contexto a partir de los datos básicos de nuestro territorio.
- Asimismo, es preciso también visibilizar los mecanismos sociales de discriminación que pueden estar presentes y que, básicamente, pretenden: Ocultar el importante papel que las mujeres han desarrollado a lo largo de la historia y el presente.
- Recolección de información de fuentes (primarias y secundarias) y las técnicas más apropiadas

Las prioridades que establece el PIDIO tienen como base, las líneas estrategias y acciones definidas en la política Pública para la equidad de Género.

Las prioridades son por tanto, los grandes problemas que se quieren empezar a resolver con el Plan. Se refieren a violencia contra las mujeres, empleo, a participación ciudadana, a representación social, salud integral, educación de calidad y cultura no sexista.

A partir de las prioridades se comienza a planificar las intervenciones a las problemáticas y afectaciones encontradas.



1.4 El movimiento de mujeres en el Huila y su participación en la construcción de la paz y los derechos de las mujeres.

Suele pensarse que el movimiento de las mujeres huilenses es un fenómeno reciente producto de la Constitución de 1991, principalmente. Al contrario, es necesario entender que desde los tiempos precolombinos, ya las mujeres se debatían en la lucha por la igualdad. Baste hacer remembranza de la Cacica Gaitana, ¹ quien entre mito e historia muestra la valentía y ardentía con que hacía valer sus derechos, no sólo frente al invasor español, a quien derrotó en gesta memorable, sino también frente a los demás caciques del sur del Huila.

Si damos un salto a la gesta independentista frente al Imperio Español, también se exaltan heroínas que rindieron su vida ante el terror de Sámano, por liderar con singular empeño la constitución de soberanía patria. Algunos de sus nombres fueron posterizados en el obelisco del Parque Santander de Neiva. Luchar por la independencia nacional, era para las mujeres de aquel tiempo también enfrentar las políticas de la inquisición que se ensañaban sin reparar, contra hombres y mujeres.

Conquistada la independencia, la mujer huilense tuvo que soportar por muchos años la total sumisión frente al hombre, porque los horrores de la cultura feudal arraigaron con singular vigor en una zona de provincia donde la hacienda representaba la continuidad del régimen de encomiendas y la deficiencia en vías de comunicaciones mantuvo el aislamiento frente a los vientos de la modernidad. Baste citar la semblanza que nos ofrece don Delimiro Moreno sobre la vida de la mujer en el S. XIX:

La vida de la mujer no era muy placentera. Hasta en la época radical, relegada al ámbito doméstico, virgen o madre y sumisa ante el varón, (Negrilla nuestra) la mujer debía ser justa en la casa, pero sin dejar de guardar las distancias establecidas con sus dependientes (sirvientes e hijos), y así mismo debía aceptar pasivamente su posición subordinada en la sociedad. Debía efectuar el trabajo doméstico con gran orden y eficacia, pero estaba incapacitada para desarrollar otras labores fuera del hogar que no se relacionaran con el mundo femenino.²

Tuvo que pasar casi cien años para que fueran surgiendo espacios en los que la mujer fue ganando terreno en lo social, político, económico y cultural. La historiadora M.C.

¹ Ver, LLANOS VARGAS, Héctor. “El Huila prehispánico”. En Historia General del Huila, Volumen 1, p. 121.

² MORENO, DELIMIRO. “Aspectos de la vida diaria en el siglo XIX”. Op. Cit. Volumen 4, P. 108.



Cedeño Pérez, en apretada síntesis nos ofrece una visión panorámica de este proceso a lo largo del siglo XX:

De esta manera, se caracteriza un primer periodo que abarca los 35 años iniciales del presente siglo en donde se retoman dentro de un grupo de mujeres, algunas actividades que realizaban desde finales del siglo XIX. Su participación en las labores educativas, en las obras humanitarias y en las diversas Juntas de Ornato que existieron en la ciudad y en otras regiones del departamento, así como su presencia en actividades consideradas dentro de la sociedad de la época como delictivas o de conducta reprobables: el contrabando de licores, el amancebamiento, entre otras acciones llevaron a la figuración de algunas mujeres en los avisos oficiales o en las requisitorias de reos ausentes o prófugos, desde finales del siglo pasado.

Posteriormente, se retoma un segundo periodo en donde se da cuenta de su inicio en determinadas esferas laborales fuera del hogar, (diferentes de aquellas tradicionales de índole artesanal o manual, muy comunes para un grupo de mujeres campesinas, o de escasos recursos económicos, como lo eran por ejemplo, la sombrerería o la agricultura), no obstante, las pocas posibilidades que existían por la misma situación de estancamiento del departamento. Allí mismo se plantea su capacitación en las escuelas talleres que se crearon para permitir el acceso a áreas específicas como lo eran las oficinas de carácter oficial y los almacenes, y algunas de las medidas que adoptó el gobierno Departamental para mejorar las condiciones de las mujeres trabajadoras ignoradas hasta el momento.

... un tercer periodo que intenta caracterizar la actividad de la mujer a partir de su incursión en campos antes vedados y de dominio exclusivo de los hombres, a través de la educación profesional que le permitió acceder a labores importantes en el sector oficial y privado. Así mismo, su participación en la política; primero, haciendo uso del derecho del sufragio concedido en 1957 y, luego, como ejecutor de la misma, mediante su desempeño en entidades como la Asamblea Departamental, el congreso y la Gobernación del Huila...³

Si se hace un seguimiento juicioso a la participación de las mujeres en las luchas de la mujer huilense por la construcción de un Huila con derechos para todos, las encontramos en casi todos los momentos cruciales de nuestro devenir histórico. A manera de ejemplo, baste mencionar:

³ CEDEÑO PÉREZ, Marta Cecilia. 1900-1994: Una mirada desde lo cotidiano, lo social, lo laboral y lo político. Op. Cit. P. 165



- En la creación de la primera organización magisterial en el Huila, la mayoría de la primera junta directiva de Federación de Maestros del Huila fue constituida por mujeres, entre quienes encabezaban la reconocida educadora Tulia Rosa Espinosa.⁴
- En la fundación de la Asociación de Institutores Huilenses, hoy por hoy el principal sindicato del Huila, hicieron parte de su primera junta directiva las docentes Alicia Pérez Aragón y Carmen Tulia M. de Almario.⁵ Y hacia finales del siglo (1986-1988) la profesora María del Carmen Jiménez ocupó la presidencia de este gremio, en el que a pesar de que aproximadamente el 75% de sus miembros son mujeres, siempre la presidencia o dirección del mismo ha estado regido por hombres, constituyéndose esta mujer en la única que hasta la fecha ha logrado este cargo.
- En las luchas recientes por el derecho a la tierra, en las que bajo la coordinación de la ANUC, en los años setentas se produjeron múltiples tomas de tierras, las mujeres estuvieron también presentes de forma activa.
- La experiencia permite constatar en las diversas luchas gremiales y políticas, a medida que avanzó el siglo XX las mujeres incrementaron su presencia casi en todos los gremios y profesiones, participando generalmente con valentía, resolución y rectitud. Esta misma participación se puede constatar incluso en su incursión en las fuerzas armadas del Estado y en las fuerzas irregulares, sectores donde las mujeres hacen presencia cada vez en mayor proporción.
- Siguiendo el camino de las Constituciones modernas que incluyen cláusulas de igualdad y no discriminación, la Constitución colombiana de 1991, incorporó en su artículo 13 el principio de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en la esfera pública como privada, avanzando de manera definitiva a que la mujer sea vista, ante la ley, con los mismos derechos que los hombres, primera condición para el cambio de patrón cultural. No obstante, el peso de la tradición cultural machista tan arraigada por centurias lleva a que aún exista discriminación casi en todos los campos de la vida política, económica, social y cultural, de los cual se ocupará más específicamente el presente diagnóstico en los capítulos siguientes.

En una primera conclusión, al analizar la perspectiva histórica, puede afirmarse que a medida que la modernidad fue arraigando en la provincia desde fines del siglo XIX, el siglo XX y lo corrido del Siglo XXI, la mujer huilense fue incursionando

⁴ OSORIO VALENZUELA, Ananías. "Huellas del Movimiento Social en el Huila durante el siglo XX". Op. Cit. Volumen 3. P. 308.

⁵Ibid. P. 324.



progresivamente en los diversos campos de la sociedad que le había sido vedados por la cultura feudal heredada de España. Al mismo tiempo, a medida que incursionaba en la vida productiva, política, social y cultural, fue haciendo conciencia de sus derechos y aprendiendo a reclamarlos construyendo diversas estrategias, la mayoría de las veces pacíficas y formas organizativas que les han permitido empoderarse progresivamente y ejercer su ciudadanía.

A esta profunda revolución que se acentúa en los tiempos que corren, han concurrido oportunamente los avances de la legislación internacional y nacional que también las mujeres han comenzado a conocer y a hacer valer paulatinamente. No obstante, este es uno de los ámbitos en los que se requiere avanzar en mayor medida, especialmente mediante la educación formal e informal y el compromiso de los medios de comunicación, para que en la medida en que mujeres y hombres descubran los derechos que la protegen y empoderan, pueda llegar a disfrutar de la equidad de género que hoy ha de levantarse como consigna vital. A este anhelo ha de concurrir en el orden departamental el Plan de Igualdad de Oportunidades PIDIO. Así mismo, en la medida que este se vaya haciendo realidad en la vida cotidiana, se avanzará en la construcción de un Huila moderno que trata y reconoce a sus ciudadanos en equidad, condición necesaria para avanzar hacia el logro de la paz.

La información primaria y secundaria obtenida a través de la aplicación de los instrumentos, las socializaciones, el desarrollo de las matrices, las entrevistas, las lecturas especializadas y la información institucional han sido vitales para comprender el contexto de las mujeres en el departamento del Huila y la situación de garantía y/ o vulneración de sus derechos fundamentales. Por tanto la estructura de este documento está orientada por los derechos mundialmente reconocidos a las mujeres, los cuales son a) Derecho a la participación; b) Derecho al trabajo, c) Derecho a una salud digna y diferenciada, d) Derecho a la educación; e) Derecho a una recreación con enfoque diferencial, f) Derecho a una vida libre de violencias; g) Derecho a una comunicación ciudadana con enfoque de género, h) Derechos de las mujeres víctimas de la violencia, i) Derechos de las mujeres diversas; j) Derechos de las mujeres con otras capacidades; k) Derechos de las mujeres campesinas, l) derechos de las mujeres indígenas.



1.5 ECONOMÍA Y MUJERES

1.5.1 Contexto general de las relaciones de desigualdad

La mujer fue la primera damnificada con la división originaria del trabajo, que la conminó a las labores domésticas y a la procreación y el cuidado de los niños. Mientras tanto, los hombres se encargaron de las labores productivas agrícolas y pecuarias; a la caza y a la pesca; al comercio y a las actividades relacionadas con la guerra. De los procesos de acumulación logrados en las sociedades primitivas a partir de estas labores masculinas, se configuró la sociedad esclavista, y la mujer, bajo este modo de producción vino a quedar en la mayoría de las culturas, al no tener directamente el control sobre la riqueza, en la misma condición de esclavas del hombre.

La evolución de las relaciones sociales, posteriormente, bajo el orden feudal, no varió mucho la situación de la mujer, sobre todo en la llamada cultura occidental o judeocristiana, en la cual la mujer aparece como culpable del “pecado original” que la somete a permanecer “bajo la potestad de su marido”. Esta cultura, traída por los españoles hasta nuestro terruño huilense, fue en esencia la que llevó a la mujer hasta mediados del siglo XX a ser excluida de sus derechos, principalmente en lo económico y lo político. Uno de los ámbitos de mayor restricción heredados del orden feudal fue el derecho a la propiedad, en especial sobre la tierra.

No obstante, los avances en el modo de producción capitalista que permitió la vinculación masiva de mano de obra a la industria, la artesanía, el comercio, etc., sumado a los avances de la educación y la cultura que finalmente estableció la igualdad de derechos, sin discriminación de sexos, más los avances en la ciencia y la tecnología que permitió a la mujer tener control sobre su propio cuerpo y los procesos reproductivos, le han permitido en la modernidad, acceder a una igualdad económica, al menos en teoría.

Decimos que en teoría, porque es bien sabido que bajo el actual orden económico, la mayoría de las mujeres y también de los hombres, no tiene acceso a la propiedad para solucionar las necesidades básicas, pues unos pocos acumulan el dominio sobre la mayoría de los bienes, mientras que la mayoría se ven obligados a vivir en condiciones de pobreza y aún de indigencia. En el Huila, cálculos conservadores hablan de unos índices de pobreza cercanos al 60% y de indigencia superiores al 12%, índices que por simple lógica resultan mayores para las mujeres, dada su mayor condición de dependencia frente al hombre. Pues, debe tenerse en cuenta que aún en muchos hogares predominan las relaciones patriarcales, en las cuales quien devenga salarios o ingresos monetarios es el hombre, mientras que la esposa y los hijos menores



dependen del sustento que éste lleve al hogar. Sin embargo, es común que el hombre maneje de manera autónoma el escaso ingreso, y dejando a la mujer y a los hijos padeciendo toda clase de necesidades, comenzando por la alimentación. En el Huila, esta situación de dependencia económica de la mujer frente al hombre, es especialmente marcada, dada la mayor pervivencia de estructuras premodernas, en comparación con las zonas más industrializadas del país.

Es claro, que mientras no se produzcan cambios estructurales en el actual orden económico, la situación tanto de la mayoría de las mujeres como de los mismos hombres tiende a agravarse, pues la crisis del sistema se agudiza continuamente, avizorándose fuertes retrocesos en el quimérico bienestar prometido por el “american way of life”. De ahí que una primera tarea a asumir, es la implementación de las reformas económicas y políticas, para que se cimenten nuevas estructuras sociales que deben sobrevenir en la etapa del posconflicto que se espera venga como consecuencia de los diálogos que actualmente adelanta el gobierno nacional con la insurgencia. Sólo sobre la edificación de unas nuevas relaciones sociales, que esencialmente debe consistir en acceder a los recursos para resolver las necesidades básicas por parte de toda la población, se podrá edificar realmente una paz duradera.

Los necesarios cambios deben incluir de manera decidida, el acceso de la mujer al trabajo remunerado, con el reconocimiento social y económico de su trabajo y aporte a la sociedad, en lo que se ha dado en llamar la economía del cuidado, para lo cual la ley 1413 del 11 de noviembre del 2011, promovida por las entonces senadoras de la república Cecilia López y Gloria Inés Ramírez, contempla que se incluye esta economía en el sistema de cuentas nacionales, con el propósito de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país. Con la implementación de esta ley y la medición del trabajo no pago realizado en la esfera doméstica, se permite mostrar cuánto significa en términos económicos su aporte al desarrollo e incidencia en las decisiones económicas. Urge pues el desarrollo de esta ley que se constituye en una herramienta de primer orden para la definición e implementación de políticas públicas.

1.5.2 Situación laboral de las mujeres:

Hay quienes plantean y con justificada razón, que tres condiciones fueron necesarias y suficientes para que las mujeres hicieran su revolución sin echar un solo tiro: una, la aparición de la píldora anticonceptiva, que significó una mirada nueva hacia el cuerpo y una revaloración de su sexualidad, ya no únicamente para la reproducción, sino como posibilidad para el disfrute erótico; dos, el ingreso a la universidad y a la educación



superior, de la que había sido excluida en tanto su destino era el escenario de la casa y el cuidado de la familia lejos del escenario de lo público; y tres, el ingreso al mundo del trabajo remunerado, que la libera de la subyugación en razón a la necesidad de subsistencia frente al hombre, en tanto logra su independencia económica.

No cabe duda de que la trayectoria laboral de las mujeres que al principio fue tímida y estuvo orientada principalmente a la empresa fabril, paulatinamente se ha hecho presente en casi todas las áreas de la producción y del intercambio económico y que hoy casi ninguno de los campos le es ajeno, pero tampoco es menos cierto que en la situación de desempleo como fenómeno mundial, las mujeres llevan la peor parte, fenómeno que se expresa en la brecha existente en la tasa de desempleo, como se puede apreciar en las tasa de desempleo nacional y departamental expuesta a continuación.

1.5.3 Brecha en la tasa de desempleo

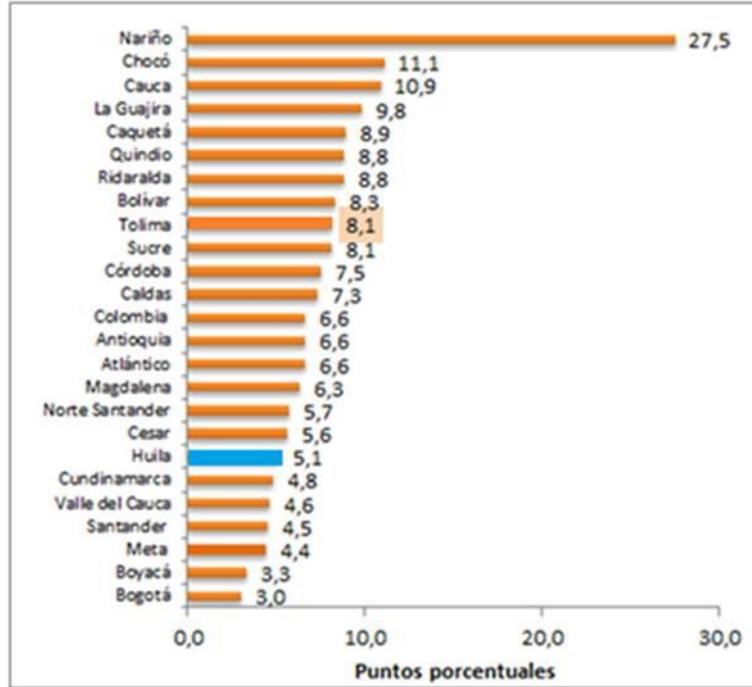
Esta brecha que mide la diferencia porcentual de la tasa de desempleo entre los hombres y las mujeres, a nivel nacional registró en el año 2010, una tasa promedio de 6,6%, bastante rezagado en comparación con el avance esperado, dado que la meta para Colombia estaba prevista fuera de máximo 3 Puntos Porcentuales.

En el ámbito nacional, el departamento que presenta la brecha de desempleo más alta y por lo tanto se constituye como el más rezagado es Nariño con 27,5 puntos porcentuales (pp), le sigue Chocó con 11,1 y Cauca con 10,9 pp, mientras que Bogotá registró como el más equitativo con 3,0pp. Por debajo del promedio nacional aparece el departamento de Huila, quien registra en el año 2010 una brecha de 5,1pp, ubicándose en el puesto siete entre los 25 departamentos que disponen de esta información.

Si nos atenemos a las anteriores cifras del departamento Nacional de Planeación, reflejadas en el siguiente gráfico y que fueron tomadas como referentes para plantear los objetivos del milenio; las políticas de la administración departamental deberán estar orientadas a disminuir por lo menos 2,1pp la brecha de desempleo existente entre los hombres y mujeres huilenses, para alcanzar con éxito, lo propuesto por la ONU.



Gráfico 2. Brecha en la tasa de desempleo, Departamentos de Colombia 2010



Fuente: Fuente: DNP. Informe ODM 2011

1.5.4 Brecha en la tasa de participación laboral

La brecha de participación laboral mide la diferencia porcentual entre la tasa global de participación de los hombres y las mujeres, de ahí que este indicador se obtiene de restar de la tasa global de participación de los hombres, la tasa global de participación de las mujeres. Es importante recordar en este punto que la tasa global de participación se obtiene de entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar.

En Colombia el promedio nacional en este indicador es 22,4 pp., y el departamento del Huila, muy por debajo de esta media nacional registró en el año 2010 una brecha en la participación laboral de 29,9 puntos porcentuales (pp)., ubicándose en el puesto 21 entre los 25 departamentos que cuentan con este indicador, siendo el último departamento el del Caquetá, con 37.3 pp., mientras que Bogotá es el más equitativo, con una brecha de 13,3 pp. En resumen, a 2010, 18 departamentos de los 24 que



cuentan con información de este indicador se encuentran por debajo del promedio nacional y cumpliendo la meta establecida para el 2015 aparecen sólo los departamentos de Cundinamarca, Valle, Nariño y Santander. Le corresponde a la actual administración del departamento del Huila y a las venideras, implementar acciones para aumentar en por lo menos 7,5 puntos porcentuales, la participación laboral de las mujeres, para ponerse a tono con los Objetivos del Milenio, para lo cual deberá promover el acceso remunerado de las mujeres al trabajo digno, incentivando campañas que pongan de relieve las enormes capacidades de las mujeres y sus potencialidades por explorar, incentivando la creación de empresas y proyectos productivos liderados por mujeres y promoviendo estímulos para aquellas empresas y entidades que tengan en cuenta la equidad de género a la hora de buscar un equilibrio en sus plantas de personal.

En reunión sostenida con representantes del empresariado huilense, encontramos según su testimonio, (Ver acta de reunión con empresarios el día viernes 12 de diciembre del 2014, Hotel Chicalá, Anexo 1), que la mayoría tiene un alto concepto del trabajo realizado por las mujeres, pues consideran que son habilidosas, honestas, confiables, rápidas para pensar y atrevidas a la hora de tomar decisiones. Una empresaria manifestó su inclinación a incentivar el trabajo de las mujeres con bonificaciones mayores, pues su experiencia le demuestra que las trabajadoras mujeres, multiplican el dinero recibido por su trabajo en el cuidado de la familia, en tanto que muchas veces los hombres dejan buena parte de su remuneración económica, en la tienda de venta de cerveza.



Gráfico 3. Brecha en la tasa de participación laboral. Departamentos de Colombia 2010



Fuente: Fuente: DNP. Informe ODM 2011

1.5.5 La mujer huilense en la economía informal

No es exagerado decir que además del desempleo el otro mayor problema laboral de la mujer Huilense es la informalidad laboral que corresponde a diferentes modalidades: a) Venta ambulante y estacionaria informal que es el recurso más común de una economía de subsistencia para las personas que carecen de empresas propias o empleos formales para subsistir; b) Labores en empresas que no se encuentran debidamente legalizadas; y c) Labores por la modalidad de peonazgo, o “trabajo por días” que resulta la forma más común de vinculación laboral en el campo, en el sector



minero y en el servicio doméstico. Son tan graves estas situaciones laborales, que según estudios realizados por el SENA, afectan a más del 50% de la población económicamente activa. Con el agravante que según otros estudios, la mayoría de esta población corresponde al sector femenino. Baste tener en cuenta la siguiente información publicada recientemente por el periódico La Nación, en referencia a la ciudad de Neiva, tendencia que puede extrapolarse a todo el departamento del Huila:

“Neiva cuenta con una tasa de desempleo que supera del 12 por ciento, según el reporte oficial del DANE. Sin embargo, el estudio realizado por el SENA indica que los índices de informalidad podrían superar el 25 por ciento. Y si a esta cifra se le suma el número de personas que desarrolla su actividad productiva dentro de parámetros legales, la informalidad laboral podría superar un indicador de 50 por ciento, evidenciando que los neivanos mayoritariamente viven de la informalidad laboral. Informalidad no son sólo ambulantes. El estudio destaca que la economía informal no está compuesta únicamente por los vendedores ambulantes, sino por el grupo de trabajadores independientes, empresas unipersonales o sociedades de hecho que operan normalmente por fuera de los parámetros del régimen fiscal impositivo, con alta inestabilidad y rotación laboral por fuera del sistema de seguridad social, sin cumplir con la normatividad del registro mercantil, normalmente sin acceder a los servicios del sistema financiero y con una inexistente práctica contable. “Desde que no se cumpla con los parámetros establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es decir, con contratos serios con todas las prestaciones sociales, que tanguen seguridad social, se considera que es un empleado que está por fuera de los términos legales y se puede llamar informal. En Neiva un tema que se venía dando con frecuencia era la contratación de personal por medio de cooperativas de trabajo asociado, con compensación cooperativa e incluso desconociendo otras compensaciones”, explicó. Informalidad empresarial asimismo, el coordinador regional de formación profesional y empleo del SENA destacó que muchas empresas operan de forma informal, especialmente en el sector de la minería y en el área agropecuaria, imposibilitando que les brinden las garantías de ley a sus trabajadores. “Un sector que goza de mucha informalidad es la minería, al igual que el sector agropecuario, pues a la persona se le paga un jornal sin ninguna contratación laboral, incluso muchas empresas agropecuarias no están formalizadas, entonces aunque son empresas que operan en fincas contribuyen al sector empresarial del campo, perjudicando la formalización del empleo y de la empresa en el Huila”, puntualizó miguel Alirio Argote.⁶

De otro lado, la afirmación de que el problema de informalidad laboral afecta más a la población femenina en el Huila, se soporta en estudios como el liderado por Yuli Tatiana Castro, titulado “Relación de trabajo informal con calidad de vida de las

⁶ <http://www.lanacion.com.co/index.php/economica/item/141923-en-neiva-reina-la-informalidad-laboral>



familias que desempeñan esta ocupación”, el cual también se limitó a la ciudad de Neiva, pero que puede proyectarse a todo el departamento del Huila, cuyas conclusiones permitió afirmar: “Las personas que pertenecen al género femenino abarcan mayor número de actividades en el sector informal en comparación con el género masculino, pues la mayor parte de esta población es quien sostiene económicamente sus hogares y encuentra en el trabajo informal una “tabla de salvación” para ganar el sustento de sus familias.”

Pero adicionalmente, la informalidad es una tendencia que se viene agigantando en este modelo económico, pues resulta ser producto de la contradicción fundamental del capitalismo, elevada a ley de la Economía Política, consistente en que a medida que se desarrolla la tecnología en los medios de producción cuyos propietarios son privados, la mayoría de los trabajadores, carentes de los mismos, quedan condenados al margen del empleo formal, por lo cual se ven obligados a idear formas de subsistir recurriendo a distintas modalidades de la economía informal.

En conclusión, los gobiernos del orden nacional, regional y local tienen como preocupación prioritaria, buscar mecanismos para paliar en la medida de lo posible, el incremento del desempleo. Pues una solución definitiva reclama la introducción de cambios estructurales en los medios de producción. Las luchas de las mujeres deberán encausarse siempre hacia la búsqueda de la socialización de los medios de producción. Sin embargo, en el contexto inmediato y concreto del departamento del Huila, los gobernantes, concertadamente con los gremios de trabajadores y trabajadoras, deberán actuar para asegurar empleos formales en donde los empleadores y el Estado aseguren los derechos laborales plenos para los asalariados, así como la formalización de todos los procesos productivos y de distribución de los bienes, de manera que principalmente las mujeres puedan avanzar hacia el goce de una vida digna.

1.5.6 Economía del cuidado.

Las mujeres ya por el rol que les ha asignado la cultura patriarcal, ya por su condición maternal de cuidadoras de la vida, dedican buena parte de su tiempo a cuidar de los miembros desvalidos de sus familias o de la comunidad sin que estas actividades sean reconocidas como un trabajo y por lo tanto reciban una remuneración por el mismo, como tampoco el reconocimiento social, al ser consideradas estas tareas subalternas, lo cual invisibiliza el aporte que ellas desde el cuidado hacen a la economía de la familia y por consiguiente al crecimiento del país.



Quienes sí parecen tener plena conciencia del valor de este trabajo son las Empresas Prestadoras de los Servicios de Salud (EPS) e Instituciones Prestadoras de los servicios de salud (IPS), las cuales, con el argumento de que el proceso de recuperación y sanación del paciente es mucho más rápido en casa, han venido delegando en las mujeres la atención de la recuperación de los pacientes hospitalarios, mediante la implementación de la modalidad de cirugías ambulatorias y el cuidado en casa, significando esto un inmenso ahorro para el negocio de la salud, que bien valdría la pena calcular y en consecuencia, implementar medidas para que estas empresas en justicia, retribuyan económicamente a las mujeres en quienes mayoritariamente, ha descargado esta tarea, pues el valor de este servicio está contemplado en la Unidad de Pago por capitación UPC, contemplado en la ley 100 de 1993, medida con la cual el Estado paga a las empresas privadas para la atención a cada uno de los usuarios del sistema, ya sean del régimen contributivo o subsidiado.

El desprecio por el trabajo del cuidado de la vida y en este caso del paciente, tarea encomendada históricamente a las mujeres, se expresa de manera aberrante en clínicas y hospitales del Huila, escenarios laborales donde se aprecia de manera más marcada la brecha salarial entre hombres y mujeres; pues la diferencia en la remuneración al personal de enfermería, en una inmensa mayoría mujeres, dista enormemente de la compensación económica asignada al gremio médico, profesión tradicionalmente de mayoría masculina, aunque cada vez más mujeres ingresan a ella. Mientras un médico puede recibir en compensación por una atención quirúrgica hasta \$30.000.000, la enfermera profesional con 5 años de formación universitaria, quien cuida de manera presencial del paciente que ha intervenido el médico, en un extenuante turno diario de 8 horas seguidas diurnas o nocturnas, recibe promedio mensual \$1.800.000, con el agravante de que su antigüedad en la vinculación laboral y estudios de posgrado, maestrías o doctorados, no le son tenidos en cuenta para mejoramiento de ingresos o ascensos en el escalafón, que para ellas no existe. Se requiere un escalafón laboral que tenga en cuenta títulos, antigüedad y méritos y un mejoramiento general de salarios; así como políticas que cuiden de los cuidadores, en este caso cuidadoras, de los servicios de salud.

El anterior escenario requiere una atención especial del gobierno y las autoridades en salud, para atacar esa profunda inequidad, en un área tan vital como es el de la salud. Máxime con los ingentes recursos que el Gobierno asigna para la salud y que, según investigaciones y denuncias ampliamente conocidas, muchos de los mismos no llegan a sus legítimos beneficiarios.

Un capítulo especial merecería el estudio del aporte que las organizaciones sociales y los voluntariados, la mayoría conformados por mujeres, hacen para paliar las crisis



económicas y tragedias sociales, originadas por causas naturales o ambientales o las propias de un sistema que discrimina y deja inválidos a sectores importantes de la sociedad, crisis estas que son atendidas por estos voluntariados que muchas veces actúan y asumen responsabilidades que son de inherentes al Estado.

Como una tragedia Kafkiana, este trabajo, la mayoría de las veces no es reconocido. Un primer ejercicio que le competiría a los entes departamentales es hacer un inventario de los mismos y una relación de las horas día que estas voluntarias le dedican a las comunidades.

Al respecto resultan muy indicativos los resultados encontrados durante el último año por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, quien midió el tiempo que gastaban todos los días las bogotanas y bogotanos realizando actividades laborales:

“En ese sentido, las mujeres gastaron en promedio 15 horas y 1 minuto trabajando, de estas, 9 horas y 24 minutos fueron dedicadas a trabajo contabilizado dentro del PIB del país y 5 horas 37, se dedicaron a trabajo no incluido en esta medición.

Por su parte, los hombres trabajaron en promedio más de 3 horas menos que las mujeres, 12 horas con 27 minutos fue el tiempo dedicado a actividades laborales. De esas 9 horas con 24 minutos dedicadas a trabajo incluido en el PIB y 5 horas, 37 minutos al trabajo no incluido en el PIB.

Finalmente, el 88,4 % de las mujeres en Bogotá, realizó trabajos no comprendidos en el Sistema nacional de Cuentas, por su parte el porcentaje que corresponde a los hombres fue de 70,3 %”.

1.6 PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN EL HUILA

El departamento del Huila hace parte de los 22 departamentos del país donde existen más mujeres que hombres habilitados para votar. De un total de 733.480 cédulas registradas que componen el censo electoral del Huila, 372.099 corresponden a mujeres, y 361.381 a hombres; es decir un 50,73% de mujeres están en condiciones de participar; de lo que puede colegirse que las mujeres son mayoría en el Huila para ejercer el derecho al voto. Sin embargo, existe un alto nivel de abstención electoral, donde más de la mitad del potencial electoral no participa en elecciones.



En cuanto a la relación de representantes electos por voto popular, las mujeres tienen un bajo nivel de representación, no sólo por el número de mujeres representantes sino también por las agendas políticas que abanderan sin enfoque de género; esto puede verse en los planes de gobierno de los candidatos y planes de desarrollo departamental y municipales, que abordan a la mujer como población vulnerable, más no con reconocimiento social y político para el desarrollo de las políticas públicas.

Es así como el tema de género, de reciente asimilación en las políticas del departamento, fruto de procesos globalizados y transnacionales de modernización de los Estados, ha impulsado la creación de nuevas identidades en los países del tercer mundo así como la lucha de los movimientos sociales feministas que reclaman sus derechos sectoriales frente a una gobernanza histórica considerada como patriarcal.

El departamento del Huila ha sido gobernado históricamente por hombres que han detentado el poder y han manejado los hilos de las redes políticas regionales. Son hombres que han estado adscritos a los tradicionales partidos Liberal y Conservador y que han tenido la capacidad para recomponerse en partidos emergentes que prontamente desaparecen. Su vigencia como varones electorales se ha sustentado en una estrecha relación entre el poder central de Bogotá y las élites regionales y locales, cuyo rol ha sido fungir como enlace entre el Estado nacional y el Estado regional, papel que garantiza, además de mantener el statu quo, la gestión de recursos hacia las regiones, lo cual, paralelamente les permite mantenerse en el poder local, (CERSUR-MOE, 2014).

Este poder patriarcal está enquistado no solamente al interior del departamento del Huila, sino que es la reproducción del sistema político nacional. Esta dinámica política, por supuesto, ha excluido a las mujeres de los escenarios de representación, tanto por las formas de hacer política como por la posición secundaria y supeditada que ellas deben asumir frente a los varones y al interior de la red política. Las fuerzas políticas y los partidos están definidos por estos barones electorales y no al contrario, sus poderes políticos han sobrepasado los partidos mismos, poder que termina definiendo el rumbo del partido. Por ello se habla hoy de candidatos con partidos y no de partidos con candidatos (CERSUR-MOE, 2014).

Si nos atenemos a los anteriores análisis del Centro de Estudios Regionales del Sur, CERSUR y la Misión de Observación Electoral MOE, es lícito inferir que algunas de las mujeres que han salido a la contienda electoral con el aval de estos partidos, son candidatas que abanderan idearios políticos y o conceptuales del varón que las respalda y deben acatamiento al mismo, es decir, las mujeres hacen parte de una red política orientada por alguno de los líderes históricos del departamento, donde el



enfoque de género queda desdibujado, y ellas terminan fungiendo como candidatas que sobresalen por su naturaleza femenina para cumplir con la Ley de Cuotas (Ley 581 de 2000), pero donde no existe una conciencia cierta de un pensamiento político con enfoque de género.

Para entender este fenómeno se pueden mirar las cifras que revelan la participación de las mujeres en los cargos de representación del poder público en el Huila, y que distan mucho de la participación del género masculino, que sigue siendo mayoría en la participación política del departamento.

Desde la gobernación del Huila puede observarse que sólo ha habido dos mujeres en la historia de la representación política del gobierno departamental, la primera Cecilia Lara, quien fue designada por decreto presidencial y en consideración, fundamentalmente a su parentesco (hermana) del inmolado ministro de justicia Rodrigo Lara, y Cielo González Villa, electa por voto popular, quien con sólo un año de ejecución de su mandato, fue suspendida de su cargo en el año 2012 por parte de la procuraduría general de la Nación. A comienzos de 2015 el tribunal Contencioso Administrativo del Huila profirió la suspensión provisional que dejó sin efectos en primera Instancia el fallo de la Procuraduría. Esta medida cautelar favoreció a la Gobernadora en mención.

Con relación a las alcaldías, solo en 3 de los 37 municipios del departamento fueron elegidas candidatas mujeres para el periodo 2012 - 2015; lo que corresponde a un 8% de alcaldesas frente a un 92% de alcaldes en el Huila. Subió en 3 puntos la participación de mujeres en las alcaldías municipales, con la elección de una alcaldesa más, frente al periodo anterior.

Tabla 1.

Relación de alcaldes y alcaldesas en el departamento del Huila			
Periodo Electoral	Nº de Electas/ Total	% Mujeres	% Hombres
2008 – 2011	2 de 37	5%	95%
2012 – 2015	3 de 37	8%	92%

Fuente: Histórico resultados electorales Registraduría Nacional del Estado Civil

Las 3 alcaldesas representan el poder público municipal de los municipios de Acevedo, La Plata y Campoalegre. En los dos primeros municipios, las alcaldesas pertenecen al



Partido Conservador, y en tercero la alcaldesa fue candidata de la coalición ASI y Partido Verde.

Según cifras de la Oficina de la Mujer, Infancia, Adolescencia y Asuntos Sociales de la Gobernación del Huila año 2013, para este mismo periodo electoral 2012 – 2015, fueron elegidos un total de 482 concejales en todo el departamento, de los cuales 61 son mujeres y 421 son hombres. Este hecho sigue poniendo de relieve el desequilibrio que existe en la participación política entre mujeres y hombres, donde las mujeres ocupan tan solo el 13% de la representación a los concejos municipales, frente al 87% que corresponde a la representación masculina.

Tabla 2.

Concejales periodo 2012 – 2015		
Mujeres	61	13%
Hombres	421	87%
Total	482	100%

Fuente: Oficina de la Mujer, infancia, adolescencia y asuntos sociales de la gobernación del Huila, 2013.

Con respecto a la participación femenina en la Asamblea Departamental, puede notarse que la situación ha mejorado notablemente con un 42% de participación de las mujeres frente a un 58% de hombres: de 12 diputados, 5 son mujeres y 7 son hombres.

Tabla 3.

Diputados electos periodo 2012 – 2015		
Mujeres	5	42%
Hombres	7	58%
Total	12	100%

Fuente: Oficina de la Mujer, infancia, adolescencia y asuntos sociales de la gobernación del Huila, 2013.

En este escenario político la balanza de género se encuentra más equilibrada con la participación de las diputadas Leidy Gómez Benitez del Partido de la U, Luz Helena



Gutiérrez Uribe del Partido de la U, Luzdey Artunduaga Castro del Partido Conservador, Sandra Milena Hernández del Partido Conservador, y Migdonia Patiño Arias del Partido Liberal. Sin embargo, es claro que ellas hacen parte, como ya se ha mencionado, de partidos políticos en la que prevalecen los sesgos de la cultura patriarcal, pese a sus esfuerzos y visión de Género para avanzar hacia la equidad.

Para el periodo 2014-2017, fueron elegidos a la Cámara de Representantes 2 hombres y 2 mujeres, lo que evidencia el acceso que las mujeres han tenido en estos cargos de representación. Las representantes a la Cámara por el Huila son Flora Perdomo del Partido Liberal, y Ana María Rincón, del partido de la U.

Las mujeres han venido ganando en participación, en cuanto han accedido a cargos de representación pública. Ya sea sujetas a un poder patriarcal, que aún se impone, pero indudablemente, significan avances hacia la participación de la mujer en la vida pública del departamento. Igualmente, esta tendencia se irá fraguando en el proceso histórico de desarrollo de la sociedad; será la voluntad y la consciencia política de hombres y mujeres las que permitan dar paso a este proceso evolutivo de modernización de la comunidad política.

Aquí cabe remitirse a las palabras de la ex senadora Cecilia López al referirse a la Ley de Cuotas⁷ que es necesario reconocer ha sido una importante discriminación positiva, para impulsar la participación de las mujeres en la vida política:

“Se ha verificado que a mayor inclusión de las mujeres en las listas de candidatos, hay mayor participación de las mujeres en los cargos de elección. Sin un espacio real de participación, sin posibilidades reales y efectivas de acceso, es poco probable que puedan elevarse los niveles de participación de la mujer. Garantizar el acceso es el primer estímulo para incrementar la participación”⁷

⁷ Ver en: http://www.humanas.org.co/BA/2/index_6.html



1.7 SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

1.7.1 Embarazos adolescentes.

Según la Secretaría de Salud del Huila; En el año 2012 en el departamento, se tenía una población adolescente de 10 a 14 años de 56.334 adolescentes, de los cuales se reportaron 191 embarazos y entre la población de 15 a 19 años correspondiente a 56.334 jóvenes se reportaron 5.278 embarazos. Para el año 2013, la población entre los 10 y 14 años disminuyó a 55.761 habitantes y los embarazos reportados en este mismo grupo de edad, se incrementaron a 273 embarazos, en tanto la población de 15 a 19 años disminuyó a 56.099 y los embarazos aumentaron a 5.670.

En el tercer trimestre del año 2014, la población adolescente entre 10 y 14 años fue de 55.306 lo cual muestra que disminuyó con respecto a la del 2013, y los embarazos igualmente disminuyeron a 164. Igual comportamiento mostró la población entre 15 a 19 años que disminuyó a 55.656 con su correspondiente baja de embarazos a 4.095.

La Tasa Efectiva de Fecundidad (TEF) Adolescente a tercer trimestre del 2014 es de 73,6 por cada mil adolescentes de 15 a 19 años, siendo la meta según lo contemplado en el Plan de Desarrollo Departamental para ese período en este grupo poblacional, disminuir el embarazo adolescente a una tasa de 61 por cada mil adolescentes, acorde al Plan Decenal de Salud Pública en su Dimensión Prioritaria "Sexualidad, Derechos Sexuales y Reproductivos".

Lamentablemente la información que consolida la Secretaría de Salud Departamental a partir de los informes enviados por cada una de las Direcciones Locales o Secretarías de Salud de cada uno de los 37 Municipios del Departamento, no determina la escolaridad, ni el nivel socioeconómico de la población adolescente que se embaraza, lo cual dificulta poder relacionar estas variables.

1.7.2 Suicidio

Según las estadísticas de la Organización Mundial de la Salud (OMS), referenciadas por la Secretaría de Salud Departamental del Huila, en los últimos 50 años las tasas de morbilidad a causa del suicidio se han incrementado en un 60%. Cada año se suicidan en el mundo más de un millón de personas, lo que significa una tasa global de 16 x 100.000 habitantes, es decir una muerte cada 40 segundos, registrándose que por cada muerte se producen entre 10 y 20 intentos fallidos, lo que se traduce en lesiones, hospitalizaciones, traumas emocionales y mentales y se estima que para el 2030, la depresión, una de las principales causas del suicidio, también representará la mayor



causa de pérdida de años saludables de vida después del VIH/sida. La Organización Panamericana de la Salud (OPS), menciona que en las Américas se suicidan, aproximadamente, 65.000 personas cada año, con una tasa ajustada de mortalidad de 7,5 por 100.000 habitantes.

En el departamento del Huila, según registro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica SIVIGILA, el suicidio es un fenómeno que tiende a incrementarse, como puede traducirse de las siguientes estadísticas: en el año 2009 hubo 59 casos, en el 2010, 53 casos, en el 2011 hubo 40 casos para una tasa de 3,6 x 100.000 habitantes, en el año 2012 se presentaron 62 casos para una tasa de 5,6 x 100.000 habitantes, en el 2013 se notificaron 70 eventos confirmados de suicidio, lo que significó un salto a 6,2 x 100.000 hab. y para el primer semestre del año 2014 se habían notificado 23 casos de suicidio confirmados, que equivalen a una tasa de incidencia de 2 casos de suicidio por cada cien mil habitantes.

En relación con las edades que tenían las víctimas huilenses de esta problemática, se encuentra que estas se extienden en un rango de 15 a 71 años; registrándose la mayor prevalencia en edades comprendidas entre los 15 a 29 años. Siendo los hombres los mayormente afectados con un 78% de los eventos.

Si bien, el Huila aún se encuentra lejos de ese alarmante incremento del suicidio de 16 casos x 100.000 habitantes, no es menos cierto que el incremento porcentual de los últimos años hasta llegar a un 6,2 x 100.000, debe prender las alertas para reconocer que no es ajena a las tendencias globalizantes del modelo occidental, que bien podría calificarse como “cultura de la muerte”, dentro del cual el incremento del suicidio, representa uno de sus indicadores más preocupantes.

No pueden desconocerse los avances democratizadores que trajo consigo la revolución burguesa, cuyas secuelas nos irrigan durante los dos últimos siglos. Lamentablemente la crisis contemporánea del capitalismo y el corporativismo, que se agudiza constantemente en los últimos años, invierte hoy la tendencia humanizante y trae consigo el incremento de la violencia y de la muerte que se viene haciendo sentir especialmente en el medio oriente y norte del África, pero también en el incremento de la violencia colombiana en los últimos 50 años, con mayor incidencia en el sur colombiano y particularmente en el Huila.

Esta violencia no se reduce exclusivamente a estadísticas de muerte, heridos, desplazamiento, etc., por efecto de la guerra y la delincuencia común. Afecta en todos los planos de la vida social, económica, política y cultural. Es claro que el Huila se ha insertado fuertemente en el modelo de cultura occidental, que vino a reemplazar casi



completamente a las culturas aborígenes, modelo que puede conceptualizarse en palabras del Dr. Julio López en los siguientes términos:

La sociedad moderna de la cultura occidental, presenta los ideales del gobierno ordenado, cívico y refinado. La sociedad se ordena y, además clasifica para canalizar espacios de desorden, considerados diferentes. En esta diferencia el otro se convierte en un aspecto amenazador y disolvente, que incluye las categorías de lo monstruoso, lo inhumano, la deformidad, el carácter ininteligible, el salvajismo y la ausencia de Estado y ordenamiento. El orden secular supera el error, la superstición, la magia y el mito a través de la razón, estableciendo el concepto del mito del progreso, encarnado por Europa, lo que implica una superioridad civilizacional paradigmática que evita la multiformidad mundial, así como una alteridad. Europa se establece, entonces, como mito de pertenencia cultural colectiva, y la cultura occidental como razón universal...Es a través de la cultura que la sociedad se divide, pero también se jerarquiza, en profano frente a lo sagrado, masculino y femenino o entre lo público y lo privado.⁸

Pero esos paradigmas teóricos de la racionalidad occidental se cruzan con los grandes fracasos de la misma, en razón no sólo de la eliminación de la diversidad de las culturas ancestrales, sino del fracaso del modelo económico democratizador. Es bien sabido que en la actualidad la tendencia del modelo es hacia la mayor concentración de la riqueza, lo que genera mayor pobreza, exclusión económica y sentido de frustración de los sectores subalternos. En una hipótesis explicativa de las causas del incremento del suicidio, tanto a nivel mundial como provincial, habría que situar entonces la crisis del modelo de la cultura occidental.

Pero también se requiere un esfuerzo teórico para intentar explicar tanto los índices diferenciales por género como las causas próximas del suicidio en el Huila. Según cifras proporcionadas por la Secretaría de Salud del Huila –SSH-, los índices porcentuales son:

El 78% de los eventos afectaron a población de género masculino de los cuales el 23.1% eran agricultores o estudiantes, el 88.5% sólo tenían niveles educativos básicos (primaria y secundaria), siendo los factores desencadenantes: conflictos sentimentales el 42.3%, crisis económica el 26% y conflictos con la familia el 11.5%.

Para explicar esa impresionante diferencia entre el número de suicidios masculinos (78%), sobre el femenino (18%), habrá que tener en cuenta que el modelo cultural en

⁸ Ponencia de Prof. Dr. Julio López Saco, 2011 en: <http://asiahistoria.blogspot.com/2011/03/enfermedades-en-la-cultura-de-occidente.html>



la sociedad patriarcal pone en primer plano seudovalores como la hombría y la valentía mal entendida. Así que muchos hombres al verse abandonados, rechazados o “traicionados” por sus compañeras sentimentales o pretendidas, optarían por la solución extrema del suicidio, porque consideran que no pueden soportar tal humillación frente a otras opciones o decisiones de la mujer amada. En tales casos generalmente se enfrentan ante dilemas extremos como la eliminación de la mujer que les causa el “desplante”, o su autoeliminación en el evento de considerar inviable la primera opción. De paso, debe repararse, en este orden de ideas, en que el alto índice de suicidios masculinos, están íntimamente relacionados con el alto índice de homicidios femeninos a manos de sus compañeros sentimentales; el 79% de los feminicidios son causados por los compañeros maritales, exparejas, amantes o pretendientes. –Fuente, Secretaría de Salud del Huila. Pero, adicionalmente, debe tenerse en cuenta que una de las motivaciones que llevan al suicida por causas sentimentales, es el causar pena moral o un sufrimiento a la contraparte por no haber satisfecho sus pretensiones, lo que implica la pretensión de presentar a la mujer como instigadora de la muerte del suicida, lo cual puede constituirse ante la sociedad como otra manera de victimizar a la mujer, herencia de la cultura judeocristiana en el clásico mito de Eva como causante de la pérdida de Adán y su consecuente pérdida del paraíso.

No menos importante es la consideración del 26% de suicidios que se atribuyen a la crisis económica. Se debe hipotetizar que dada la agudización de la crisis del modelo económico, éste incide en proporción directa con el incremento del suicidio en los últimos años, y el cual afecta por igual a hombres y mujeres. Pero aún si éstos se presentan en hombres en alto porcentaje, debe resaltarse que sus consecuencias también resultan demoledoras para las mujeres, pues generalmente los hombres que toman tan fatal determinación son personas cabeza de hogar que por deudas e insolvencia resuelven quitarse la vida, afectando a esposa e hijos, dada la prevalencia en muchos casos de la dependencia financiera de la mujer en los cuales el esposo actúa como proveedor, agregándosele el señalamiento social por la adopción de tal conducta.

Es respetable la posición teórica de muchos filósofos y escritores que plantean el suicidio como máximo ejercicio de la libertad humana; pero también es cierto que desde un sano pragmatismo, se entiende que aquél sólo ocurre en máximos niveles de insatisfacción existencial, lo cual, ciertamente no es lo deseable para nadie.

Los eventos de suicidio notificados y confirmados en el departamento en el año 2014, se presentan en los municipios de: Neiva: 5 casos, Pitalito: 3 casos, Teruel: 2 casos, Palestina: 2 caso, Acevedo: 1 caso, Algeciras: 1 caso, Campoalegre: 1 caso, Isnos: 1 caso,



La Plata: 1 caso, Palermo: 1 caso, Saladoblanco: 1 caso, San Agustín: 1 caso, Santa María: 1 caso, Suaza: 1 caso y Yaguara: 1 caso.

Pero también resulta lógico que en Colombia, un país que ha vivido un largo conflicto armado, que ya cumple casi sesenta años y cuyo número de víctimas registradas a diciembre de 2014, según la Unidad Nacional de Víctimas asciende a la cifra de 7.028.776 de los cuales el número de desplazamientos ascienden a 6.044.151; 152.455 desapariciones forzadas; 931.720 homicidios; 11.777 víctimas de minas antipersonas; 37.464 víctimas de secuestros y en ese concierto nacional, según la misma fuente, entre el año 1985 al 1 de noviembre del 2014, el departamento del Huila, zona donde se ha vivido de manera intensa el conflicto, muestra las siguientes poco honrosas cifras de violencia contra las mujeres, que dan cuenta sino del poco aprecio de la sociedad por el género femenino, si de lo cruento que ha sido el conflicto, al cual no han escapado las mujeres, generadoras de vida: 8.463 homicidios; 124 secuestros; 691 desapariciones forzadas; 31 torturas; 93 delitos contra la libertad sexual y 154.000 desplazamientos. En este país el derecho a la vida, como valor fundacional, ha desaparecido para dar paso a la muerte, como muestra de poder y control social, como lo reflejan las declaraciones dadas por paramilitares que certifican, uno sólo ser el causante de centenares de muertes; o los casos de bandas al servicio del narcotráfico que asesinan a sus propios amigos para dar muestras de lealtad y “probar finura” para ganar la confianza de sus jefes, o las ejecuciones extrajudiciales, conocidas como “falsos positivos”, que garantizaban ascensos o reconocimientos en las filas militares de las fuerzas regulares del Estado, en lo que muchos estudiosos del tema se atreven a denunciar fue una política de Estado.

1.7.3 Intento de Suicidio

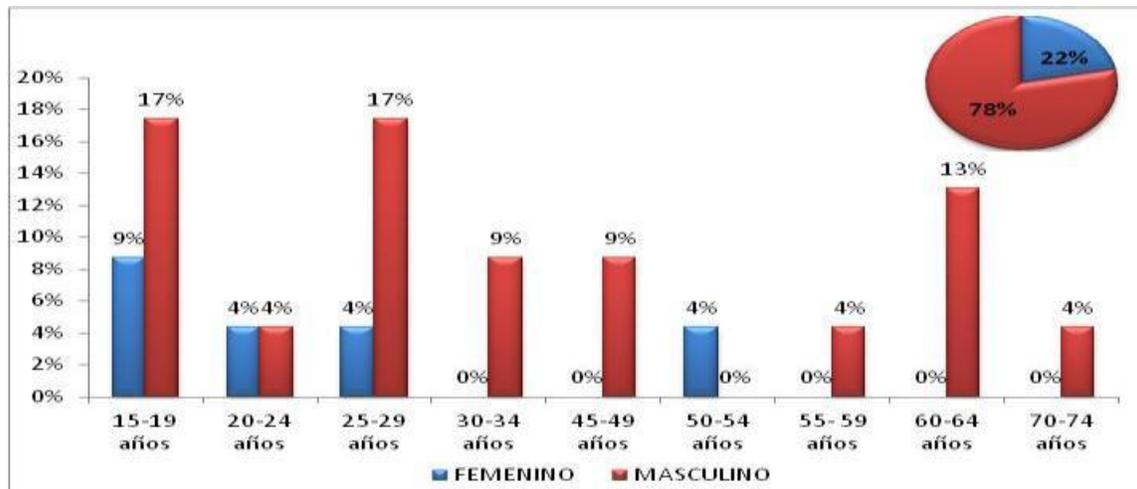
Debe considerarse que para efectos de la vida y salud integral de la mujer huilense son casi igual de graves los intentos de suicidio que los suicidios consumados. Primero, porque quienes lo han intentado pueden ser reincidentes hasta conseguirlos; segundo, porque la persona que ha incurrido en un intento de suicidio es vista socialmente como una persona mentalmente enferma, con todas las secuelas de discriminación que esto implica para sí y para la familia, dada la carga negativa y discriminatoria que socialmente se le endilga en nuestro medio a las víctimas de enfermedades mentales; tercero, porque la familia, y en especial la mujer, en su papel de cuidadora, se ve abocada a asumir responsabilidades y sentidos de culpa, cuando un miembro de la familia, especialmente si es joven, incurre en tales intentos. Son alarmantes las cifras



que las estadísticas de la SSH arrojan sobre intentos de suicidio en los tiempos que corren. Resumimos esta información altamente preocupante, que duplica de lejos los índices de suicidio a nivel mundial.

En el primer semestre de 2014, el sistema de vigilancia en salud pública registró la notificación de 390 eventos confirmados asociados al Intento de Suicidio, cifra que representa una incidencia de 34,2 casos por cada cien mil habitantes.

Grafico 4. INTENTOS DE SUICIDIO EN EL HUILA HASTA LA SEMANA 28 DEL 2014.



Fuente: SIVIGILA 2014

Los eventos de intento de suicidio, notificados y confirmados en el primer semestre del 2014, se presentan en los municipios de: Neiva: 132 casos, Pitalito: 43 casos, La Plata: 28 casos, Garzón: 26 casos, Acevedo: 17 casos, Campoalegre: 12 casos, San Agustín: 12 casos, Rivera: 12 casos, Gigante: 10 casos, Isnos: 10 casos, Algeciras: 9 casos, Timana: 6 casos, Suaza: 6 casos, Palestina: 6 casos, Paicol: 6 casos, Palermo: 5 casos, Saladoblanco: 5 casos, Tesalia: 5 casos, Teruel: 5 casos, Guadalupe: 4 casos, La Argentina: 4 casos, Baraya: 4 casos, Iquira: 3 casos, Santa María: 3 casos, Nataga: 3 casos, Aipe: 2 casos, Tarqui: 2 casos, Pital: 2 casos, Agrado: 2 casos, Villavieja: 2 casos, Hobo: 2 casos, Tello: 1 caso y Yaguara: 1 caso.

El intento de suicidio durante el año 2013 afecta en mayor proporción a la población joven entre los 15 a los 29 años para un total de 498 casos y una cifra alarmante de 119



casos en menores entre los 10 y 14 años.

Las mujeres son las que más intentan suicidarse, sin llegar a lograrlo: depresión, falta de herramientas para resolución de conflictos, disfuncionalidad de pareja, debilidad emocional, baja autoestima; son las motivaciones.

Según artículo en el periódico Diario del Huila, en solo el primer semestre del año 2014, se reportaron 320 intentos por acabar la vida y a esa misma fecha se han registrado 47 casos de suicidios en el Huila, lo que significa que en promedio una persona se está quitando la vida semanalmente en el departamento. En el mismo periódico, la sicóloga Luz Elcy Manrique González, coordinadora de Salud Mental de la Secretaría de Salud Departamental Huila, plantea: “la renuncia a la vida no solamente es individual sino que es una renuncia social que compromete unas posibilidades de recursos, que estas personas no tuvieron la posibilidad de activar para apegarse y sobrevivir de este conflicto que los aqueja”.⁹

Analizando la gravedad del fenómeno del suicidio, que según los análisis anteriores afecta de manera directa o indirecta a las mujeres del Huila se requieren adelantar acciones dentro del plan Integral Decenal de Igualdad de Oportunidades agenciado por el gobierno departamental, como:

- Un programa permanente para el sector educativo que funcione dentro del currículo como proyecto transversal obligatorio con fines de educación para la felicidad, en prevención del suicidio principalmente y en detección temprana del riesgo, potenciando y replicando las experiencias de algunas instituciones educativas pioneras que ya lo vienen implementando.
- Una estrategia real para ser implementada a partir de la concertación de la paz con los grupos alzados en armas para combatir el desempleo y la crisis económica a que se ven abocadas las familias que carecen de una fuentes de ingresos básicos. Para tal propósito el gobierno Departamental deberá impulsar un proyecto de empleo y subsidio al desempleo que mitigue la tragedia de las familias que carecen de condiciones dignas de existencia.
- Un plan de salud familiar agenciado por la SSH, que incluya los diagnósticos integrales de salud de las unidades familiares, a partir de la asignación de equipos de salud responsables permanentes, que puedan actualizar permanentemente los cuadros de riesgo y la prevención de la morbimortalidad.

⁹ DIARIO DEL HUILA. 6 de diciembre de 2014.



Esto implica aplicar estrategias de atención biopsicosocial preventiva y curativa gratuita a las familias del Departamento, retomando los modelos de salud probados en la materia.

1.7.4 Interrupción voluntaria del embarazo

La interrupción Voluntaria del Embarazo IVE, determinada por la Corte Constitucional, según sentencia N^º C-355, para los casos de violación, malformación congénita del feto y/o afectación de la vida de la madre, reporta al tercer trimestre del 2014, 15 solicitudes. La baja solicitud de este derecho, probablemente se deba a que las mujeres no conocen del derecho o a la barrera cultural y religiosa. A pesar de que es un procedimiento de baja complejidad, las Empresas Sociales del Estado ESE, según información de la Secretaría de Salud Departamental, asumen que es un procedimiento de segundo nivel y no lo están realizando, conllevando esta interpretación a la negación de un derecho que tienen las mujeres.

1.7.5 Anticoncepción de emergencia

Las IPS públicas, privadas, de régimen especial y las ESES el departamento del Huila, ofrecen la Anticoncepción de Emergencia de acuerdo a lo establecido en la Resolución 0769 del 2008 del Ministerio de la Protección Social, en el servicio de urgencias si la mujer es víctima de violencia sexual, y en la consulta prioritaria, si hay falla en el uso de método regular de anticonceptivos o relaciones genitales sin protección.

Según criterio médico aceptado por la Secretaría de salud "Está demostrado que la eficacia del método de levonorgestrel depende considerablemente del tiempo transcurrido entre la relación sexual sin protección y el inicio de toma del método. La eficacia del método es mayor si se toma dentro de las 72 horas después de la exposición al riesgo. Por esta razón la atención debe darse en la consulta prioritaria que ofrecen las aseguradoras e IPS de las respectivas redes. No es pertinente buscar esta atención en los servicios de urgencias, pues si bien su indicación no se debe demorar innecesariamente, no es una condición que ponga en riesgo la vida. Se requiere informar de manera masiva con la necesaria educación al respecto, sobre la existencia de este método, así sobre cómo hacer uso del de manera responsable.



1.8 SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN DE LAS MUJERES EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA. CONCEPTUALIZACIÓN PRELIMINAR PERTINENTE

1.8.1 Diagnóstico de la educación con enfoque de género

Un diagnóstico de la educación con enfoque de género requiere precisar el sentido de éste enfoque. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Colombia presenta la siguiente conceptualización sobre el llamado enfoque de género, al cual es necesario atender para el diagnóstico de la educación en el Huila: “En sociedades patriarcales y machistas como la nuestra, el enfoque de género tiene como finalidad buscar soluciones a problemas tales como: la persistente y creciente carga de pobreza sobre la mujer. El acceso desigual e inadecuado a la educación y la capacitación. El acceso inapropiado a los servicios sanitarios y afines. La violencia contra la mujer y la escasa participación política. La disparidad entre hombre y mujeres en el ejercicio del poder. La persistente discriminación y violación de los derechos de las niñas.”¹⁰

La observación del funcionamiento del sistema educativo en sus instituciones educativas (I.E.) en los diferentes niveles nos permite advertir de entrada que el enfoque de género, no existe aún en los desarrollos curriculares de las I.E. del Huila. En el mejor de los casos se encuentran intentos parciales de inclusión del enfoque de género dentro de los proyectos educativos institucionales (PEI) en unas pocas I.E. La causa principal radica en que como lo expresa Humberto Montealegre, funcionario de la Secretaría de Educación del Huila (SEH) para el tema, “no ha sido posible formar conceptualmente a los directivos y docentes”¹¹ al respecto.

1.8.2 La educación con enfoque de género en el panorama internacional

En contraste es pertinente citar acápites de las conclusiones de la cuarta conferencia mundial en Beijing sobre la mujer:

“Eliminar la discriminación por motivos de género”.

Los gobiernos reconocen cada vez más que persisten los prejuicios por motivos de género en los sistemas de educación, y que ello se refleja en los libros de texto y los

¹⁰ http://www.hchr.org.co/acnudh/index.php?option=com_content&view=article&id=2470:ique-es-el-enfoque-diferencial&catid=76:recursos

¹¹ Entrevista virtual realizada por Belén Alarcón Alarcón. Neiva, diciembre 13 de 2014.



planes de estudios, así como en las actitudes y la formación del personal docente. Para erradicar esos prejuicios, los países han adoptado medidas diversas, como por ejemplo:

- En Kenya la realización de cursos prácticos sobre cuestiones de género ha aumentado notablemente la sensibilidad del personal docente y los funcionarios de educación al respecto.
- Luxemburgo ha encargado la realización de estudios para examinar los prejuicios basados en el sexo en todo su sistema de educación, comenzando con los hábitos de juego de los niños en la enseñanza preescolar.
- Colombia ha creado un comité y organizado sesiones de capacitación sobre cuestiones de género y temas no sexistas para grupos concretos como educadores, directores de publicaciones y profesionales de la comunicación.
- En Italia se ha formulado un código de conducta autorregulado para las casas editoras de libros de textos.”¹²

No obstante la citación de la Conferencia sobre el caso colombiano, la información allegada en torno a las prácticas en las diversas esferas de la educación huilense, y en particular en el ejercicio de las I.E., permite concluir que estamos aún distantes de contar con modelos educativos en los cuales la perspectiva de género se haga realidad. En el Huila concretamente, tal situación requiere ser tratada con rigor académico y científico, de tal suerte que la escuela sea el escenario por excelencia, donde las nuevas generaciones se formen en el reconocimiento y respeto de los derechos humanos de las niñas y jóvenes mujeres que aún se ven obligadas a maleducarse y a sufrir los atropellos del modelo machista que responde a patrones culturales y educativos moralistas y conservadores, que en nada contribuyen a la conquista de la equidad de género e igualdad de oportunidades de las mujeres que acceden al sistema educativo.

1.8.3 El concepto de educación de calidad con enfoque de género en perspectiva histórica

La ubicación del tema requiere una contextualización histórica mínima en la que se hace indispensable destacar las siguientes reflexiones:

Es necesario precisar qué se quiere significar con el concepto educación de calidad, dado que se da por sentado que la humanidad desde sus inicios siempre ha impartido a las nuevas generaciones una educación, la cual implica la formación de la niñez y la juventud en los valores estructurantes de cada cultura. Para ello, cada formación social

¹² Ver, Cuarta Conferencia Mundial de Mujeres De Beijing : Noviembre de 1995



organiza un sistema educativo que trate de responder a los desafíos de su respectivo momento histórico. Pero la modernidad que marca los últimos siglos de la humanidad, hace que los sistemas educativos de cada nación reclamen cambios cada vez más dinámicos, profundos y globalizantes. No obstante, este proceso presenta una fuerte tensión entre la conservación de los viejos valores y tradiciones y la implementación de propuestas renovadoras e innovadoras. Para el caso del aquí y el ahora de la educación en nuestro departamento del Huila, estas dinámicas resultan tensionantes, en particular respecto al componente de género que es el tema que atañe al presente diagnóstico. En este contexto, es necesario abordar el concepto de calidad dentro del sistema educativo mundial, nacional y regional.

1.8.4 Concepto de calidad.

No hay unanimidad en el concepto de calidad entre los mismos sectores académicos colombianos, lo cual de alguna manera se replica en la región huilense. Entre los más recurrentes se mencionan los siguientes:

“Una es la educación recomendada por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (Ocde) y con la cual, suponen sus orientadores, se elaboran las reformas del sector educativo con miras al desarrollo económico (Subrayado nuestro) de los respectivos países; y que, incluso en Colombia, según la percepción de muchos, se aplica literalmente.

Para esta organización, una educación de calidad requiere considerar la formación en competencias en tres ejes:

- El uso de herramientas para la interactividad, por la necesidad de estar al día con las tecnologías para adaptarlas a los requerimientos propios y para la conducción del diálogo activo con el mundo.
- Estos procesos requieren competencias en el uso interactivo del lenguaje, los símbolos y los textos; uso interactivo de conocimiento e información, y de tecnologías de información.
- Interacción en grupos heterogéneos, por la necesidad de relacionarse con la diversidad en sociedades plurales, la importancia de la empatía, y del ‘capital social’: competencias para relacionarse con los otros; para cooperar y trabajar en equipos.
- Manejo y resolución de conflictos



- Actuar autónomamente, porque es necesario realizar la propia identidad y establecer objetivos, en el mundo complejo. Como es necesario ejercer los derechos y asumir responsabilidades, así como entender su propio medio y su funcionamiento, se requieren competencias para actuar en amplios campos de la vida social y cultural; para formar y conducir planes de vida en proyectos personales; para defender y asegurar los derechos, límites y necesidades personales.”¹³

Si bien el concepto de calidad propuesto por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) resulta atractivo, tiene la debilidad de estar pensado dentro de una concepción economicista e individualista para asegurar la pervivencia del modelo neoliberal actual. Lamentablemente es el que predomina en la perspectiva de nuestros tecnócratas del que no se escapan los colombianos y huilenses.

Un segundo concepto de calidad es resumido por el Rector de la Universidad Distrital, el cual a su modo de ver se diversifica en dos tendencias y es más aplicable a las perspectivas de la educación superior, aunque la tendencia es a generalizarse a la educación prevista en todo el sistema educativo colombiano:

“Una es la calidad buscada en los procesos de acreditación de las universidades y los procesos con los cuales se miden los logros en todo el sistema”.

La calidad buscada con la acreditación voluntaria persigue fines amplios porque su objetivo general es la formación integral de los estudiantes ante la exigencia que el CNA (Consejo Nacional de Acreditación) les hace a las instituciones en lo relacionado con los niveles de formación, investigación y producción académica de los profesores; la integración y la flexibilidad de los currículos; el bienestar universitario, la extensión y la proyección social; la infraestructura informática, física, técnica y administrativa; incluso se considera el tratamiento y seguimiento que la universidad hace a sus egresados.

Ante estas demandas, no hay duda de los esfuerzos de las instituciones para que sus profesores publiquen, investiguen y formen semilleros de investigación con los estudiantes.

Así, necesariamente, los egresados deben tener la mejor calidad por su capacidad de andar solos en la búsqueda del conocimiento y aplicarlo en las mejores condiciones al ejercicio de su profesión.

¹³ <http://www.portafolio.co/opinion/el-concepto-calidad-la-educacion-colombia>



Sin embargo, estos avances en el sistema de acreditación no son correspondidos con el sistema de pruebas del Estado porque, por los resultados, en el Icfes (el organismo encargado de practicar este tipo de pruebas en el sistema de educación), se tiene implícitamente una concepción de calidad de la educación diferente de la propiciada por el CNA, incluso en CONACES (Comisión Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior), que para otorgar los registros calificados a los programas de pregrado, maestrías y doctorados, también exigen el cumplimiento de condiciones para garantizar calidad similar a la exigida por el CNA.

Por el contrario, las pruebas de Estado en Colombia fundamentan la calidad educativa en la capacidad de repetir saberes, denominados competencias, que las instituciones universitarias les han transmitido por recomendaciones del mismo Estado, sobre todo en las capacitaciones docentes y las recomendaciones a las universidades.”¹⁴

El concepto anterior, también es retomado y aplicado acríticamente por los administradores de la educación del Huila, no sólo en el nivel superior, sino que tiende a generalizarse a los demás niveles, llegando dentro de la mayoría de las instituciones educativas a reducir los quehaceres curriculares a la preparación de los estudiantes para que presenten las pruebas SABER, aspirando a obtener buenos puntajes.

En tal contexto, el fin de la educación se reduce a desarrollar unas competencias lectoras plausibles que permitan resolver cuestionarios de selección múltiple, cuyas opciones de “respuesta correcta” preparadas por los evaluadores, en la mayoría de los casos, resultan arbitrarias. Así, el criterio de calidad se descontextualiza y despoja de todo sentido de formación integral de la personalidad, y el enfoque de género queda totalmente ausente. La insuficiencia de este enfoque es resaltada por el mismo profesor Ramírez cuando plantea: “Se nota así la exclusión de la capacidad crítica, de interacción, de formación para la autonomía, incluso de la flexibilidad y la transdisciplinarietà de los saberes, tan recomendados por el CNA en acreditación, incluso por la Oede (...)

La formación integral, aunque se menciona frecuentemente, ha sido excluida de las pruebas en el país, aunque varias universidades por su propia concepción y por las exigencias para la acreditación la han mantenido con buenos resultados.”¹⁵

Un tercer concepto de calidad es esbozado por el profesor Ramírez, el cual resulta más acorde con una visión humanista y alternativa: “... la educación centrada en la

¹⁴ RAMÍREZ PEÑA, Luis Alfonso. En, <http://www.portafolio.co/opinion/el-concepto-calidad-la-educacion-colombia>

¹⁵ Ibidem



conversión del estudiante como agente interactivo con el maestro en su propia formación integral, de los aspectos cognitivos, sociales y de su propia personalidad.”¹⁶ Este concepto se acerca definitivamente al concepto de educación de calidad desde el cual se busca cimentar en el presente diagnóstico. En nuestro caso consideramos necesario puntualizar en el sentido de integralidad que debe corresponder a la búsqueda de la armonía y la felicidad de los educandos, no sólo en perspectiva individual, sino comunitaria. Adicionalmente el concepto de educación integral debe agregar a los aspectos ya señalados por Ramírez la formación personal equilibrada en lo productivo-laboral, lo científico-técnico, lo humanístico-ético-filosófico, lo artístico-creativo, lo físico, lo psíquico y lo erótico, componentes todos éstos que deben incorporar la perspectiva de género. A este concepto de educación de calidad quedan necesariamente ligados los diferentes componentes del sistema educativo, comenzando por su financiación estatal, su carácter público y laico, su adecuación operativa con los elementos de infraestructura y recursos humanos, incluidos los docentes, etc. Este concepto de calidad incluye entonces la perspectiva de género, (que tiene que ver con la equidad, tanto para la mujer como para las demás opciones LGTBI), tal como quedó planteado por la UNESCO, a lo cual debe adicionarse que debe aplicarse a todos los niveles educativos y programas de educación formal e informal, y no solamente a la educación básica:

“En este sentido, la UNESCO pone sus esfuerzos en promover la igualdad de los sexos en la educación, en lo que respecta al acceso y los rendimientos académicos, mediante iniciativas conjuntas con organizaciones, además de la investigación y apoyo al desarrollo de directrices y políticas públicas.

Uno de los objetivos del Marco de Acción de Dakar considera imprescindible aplicar estrategias integradas con miras a la igualdad entre los géneros en la educación, con la necesidad de modificar actitudes, valores y prácticas.

El Sector de Educación de la Oficina de la UNESCO en Quito, consciente de la importancia del tema en la región andina, se ha propuesto, como objetivo, producir conocimientos que aporten a un sistema de indicadores de escuelas de calidad, en base a la inclusión del enfoque de derechos, en particular el enfoque de género en la educación.

¹⁶ Ibid.



Entre las actividades programadas más concretas está el “Estudio sobre la incorporación del enfoque de género en el currículo y la cultura organizacional de las instituciones de educación básica en los países andinos.”¹⁷

1.8.5 Diagnóstico de la educación huilense desde un concepto de calidad para la formación integral con perspectiva de género

1.8.5.1 Acceso al sistema educativo teniendo en cuenta indicador de género

Las estadísticas de la matrícula en los municipios no certificados del departamento del Huila muestran que el acceso a la educación básica y media de hombres y mujeres para el año 2013 es aproximadamente igual, con un ligero predominio de población femenina, lo que significa que en este indicador se puede hablar de equidad de género. En efecto las cifras corresponden a una matrícula de 77.586, (%49,6) hombres, frente a 78.958 (%50,4) mujeres para un total de 156.544.

De lo anterior puede inferirse que los índices de acceso en la educación de las otras dos entidades certificadas, (Neiva y Pitalito), son similares, toda vez que en estas hay incluso mejores posibilidades de acceso al sistema para ambos sexos.

La misma consideración podría ser válida con respecto a los índices como en la superior. Esto probablemente como una forma de exigencia personal a las mayores dificultades que sufren debido principalmente a la discriminación y pobreza, a las que el sistema socioeconómico históricamente las ha sometido, fenómeno que aún persiste, a pesar de los significativos avances logrados en los últimos tiempos. Comparativos para la educación superior, adicionando que la tendencia más reciente muestra que las mujeres se esfuerzan en mayor medida para asegurar una mejor preparación, tanto en la educación básica y la media,

1.8.5.2 Objetivos del milenio para la educación del Huila

El Huila aún se encuentra distante de alcanzar los objetivos del milenio propuestos por Naciones Unidas para 2015, tal como lo plantea el objetivo 2 de los mismos:

“OBJETIVO 2: lograr la educación básica universal”

¹⁷ <http://www.unesco.org/new/es/quito/education/gender-and-education/>



Metas para Colombia:

- Tasa de analfabetismo a 1% para personas entre 15 y 24 años
- Tasa de cobertura bruta del 100% para educación básica (preescolar, básica primaria, básica secundaria) y 93% para educación media
- Alcanzar en promedio 10,6 años de educación para la población entre 15 y 24 años
- Disminuir la repetición a 2,3% en educación básica y media.”¹⁸

Estos objetivos son recogidos en el Plan Estratégico para el Huila 2013-2027 habida cuenta de que el analfabetismo funcional hacia 2006 para Huila estaba en:

“Alrededor del 19,9% y para la nación en el 25,3%. El área rural presenta una tasa del 40,2%, mientras que la nación del 48,4%. Un comportamiento similar se presenta por género: mientras que para los hombres es de 31,9%, para las mujeres es de 26,7%. Para la nación los hombres aparecen con el 48,4% y las mujeres con el 25,3%. Se observa una gran brecha al respecto. Agréguese el comportamiento observado para el analfabetismo en la población mayor de 15 años, en donde Neiva presenta el menor porcentaje (5,3%) y Algeciras el de mayor nivel (23,6%). En promedio este analfabetismo se encuentra alrededor del 13,1%, con una heterogeneidad sentida entre los diferentes municipios (3,6%).

Para el departamento del Huila, el analfabetismo funcional (que se entiende, según la UNESCO, como la dificultad para entender las ideas y conceptos escritos por otros y para comunicar en forma estructurada los propios), sería del 15,5% para el 2003, en donde en promedio el 25,4% de la población no sabe leer ni escribir, mientras que para la nación es del 7,2%.

Neiva es el municipio con el menor nivel de analfabetismo funcional (13,5%), en contraste con San Agustín (33,3%), con una alta heterogeneidad funcional observada entre los municipios del departamento (3,7%). El analfabetismo funcional en el departamento para el 2003, se percibe principalmente por un círculo vicioso que se genera en las familias, donde es más rentable trabajar para conseguir ingresos o recursos económicos para sostener los gastos familiares, que invertir tiempo y recursos en la educación de los integrantes de las familias.

¹⁸https://www.usco.edu.co/archivosUsuarios/12/publicacion_pagina_web/plan_estrategico_de_desarrollo_2013-2027/documentos/Huila%20y%20los%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20del%20Milenio.pdf



Al discriminar por zonas, en la urbana, el analfabetismo funcional para Huila está alrededor del 19,9% y para la nación en el 25,3%. El área rural presenta una tasa del 40,2%, mientras que la nación del 48,4%. Un comportamiento similar se presenta por género: mientras que para los hombres es de 31,9%, para las mujeres es de 26,7%. Para la nación los hombres aparecen con el 48,4% y las mujeres con el 25,3%. Se observa una gran brecha al respecto”¹⁹

Lo anterior significa que la administración y los líderes políticos responsables, deben priorizar el fenómeno del analfabetismo funcional como una de sus prioridades, puesto que es indispensable garantizar a las mujeres al menos la posibilidad de recibir su educación básica.

Igualmente debe tenerse en cuenta que: “Al asociar la tasa de cobertura total de la educación básica entre el departamento y la nación para el 2005, se puede afirmar que en el Huila la tasa está por debajo del comportamiento nacional, en donde solamente alcanzamos el 67,8 %, en contraste con la nación que está sobre el 71,1 % (...) La población de 15 a 24 años de edad, que no asiste a las instituciones educativas, manifiesta la insuficiencia de cupos, la necesidad laboral y de ingresos. El porcentaje muy bajo es ocasionado por la dificultad de acceso a los establecimientos educativos y una falta de pertinencia en los currículos, que no están acordes a la demanda laboral de los municipios.

El tema de la deserción escolar debe también ser tenido en cuenta en este diagnóstico sobre igualdad de oportunidades:

“Respecto al fenómeno de deserción escolar en el Huila, la tasa para el 2004 fue del 5,7% y para la nación del 7%. La deserción entre otros aspectos, se afecta por el grado de escolaridad de los padres, la percepción que el alumno y su familia tienen de la educación, el desplazamiento forzado, el estado nutricional y los factores pedagógicos. Los últimos informes del DANE afirman que el promedio de escolaridad del jefe de hogar está en básica primaria, justificado en los altos costos de la educación formal. El promedio de años de escolaridad de la población en el Huila aparece entre 3 y 6 años, comportamiento similar se presenta en cada uno de los municipios del departamento. Un indicador muy bajo, por lo que es importante plantear estrategias que posibiliten fortalecer la acción educativa en la región, con miras a alcanzar los Objetivos del Milenio. En importante que la dirigencia regional considere a la educación, como una prioridad dentro de sus procesos de planeación, para promover el desarrollo regional y

¹⁹ Ibid.



la nación. La educación juega un rol central en el desarrollo humano que posibilita mejores condiciones de vida.”²⁰

Se hace necesario ampliar la indagación sobre las causas que generan la deserción escolar de las mujeres, con miras a mitigar o erradicar las mismas, pues se teme que puedan estar más ligadas a situaciones de exigencia de sus compañeros sentimentales cuando las impelen a dejar sus estudios para convertirse en amas de casa; otra de las causas podría estar ligada a razones de embarazo precoz, todo lo cual implica la necesidad de una educación eficaz en los campos de la salud sexual y reproductiva.

1.8.5.3 Acceso al sistema educativo teniendo en cuenta el carácter público o privado

La tabla N° 4 muestra la relación entre educación pública y privada en el Huila para el año 2013 que corresponde a unos índices del 70% frente al 30%, respectivamente. Sin embargo si se observa que la población total que se encuentra en el rango de edad más común en que se vinculan a la universidad es de 112.381, se observa que el 68,96% de la población queda por fuera de la educación a nivel profesional al cual debe sumársele el 8,2% de deserción. Lo cual estaría develando que aproximadamente el 77% de los jóvenes en el rango de edad entre los 17 y los 21 años no acceden a la educación superior. Las causas para este bajo acceso al nivel de formación profesional de los jóvenes huilense son múltiples; siendo las principales las: la escasez de ingresos, los altos costos de la educación superior y la baja oferta de la educación pública superior, que es la más asequible a los sectores populares.

Se entiende entonces en el Huila, al igual que en el resto del país que el derecho a la educación superior para las jóvenes mujeres está coartado en un altísimo porcentaje, puesto que una política pública garantista de género para la mujer debe contemplar el pleno acceso a este derecho. Al respecto se debe promover la exigencia de educación superior universal y gratuita para todos los bachilleres que pertenezcan a los sectores populares.

²⁰ Ibid.

**Tabla 4.** Acceso a la educación superior en el Huila, año 2013.

Población total	Población De 17-21	Matrícula oficial en educación superior	Matrícula privada en educación superior	Matrícula total en educación superior	% de Población en el Sistema educación superior	Población fuera del sistema educación superior	% Población fuera del sistema educación superior	Tasa de deserción
1.126.316	112.381	24.403	10.480	34.883	31,04%	77.498	68,96%	8,2%

FUENTE: MINEDUCACIÓN, Ver 21

1.8.5.4 Valoración de la calidad educativa con perspectiva de género en el Huila.

Con base en las anteriores consideraciones, en las observaciones y reflexiones que se han podido acumular sobre el tema, en los diferentes talleres y entrevistas, debe anotarse el siguiente diagnóstico sobre calidad de la educación en el Huila.

La calidad de la educación resulta deficitaria entre otras razones por:

Insuficiente financiación estatal de la educación pública y estímulos desde las mismas políticas públicas y los entornos socioculturales a la educación privada. Esto conlleva escasez o ausencia de elementos de infraestructura locativa, recursos didácticos, capacitación docente, etc.

Marcada deficiencia en los programas profesionales de formación de docentes en las instituciones de educación superior, por lo que además de las flaquezas científico-investigativas, se suma la baja moral de los aspirantes a docentes, debido a la falta de estímulo sociocultural y económico para los profesionales de la educación.

Una política laboral para los trabajadores de la educación que desestimula la preparación científico-investigativa y la innovación técnico-tecnológica, tanto por los bajos salarios, como por la ausencia de otros estímulos a la producción significativa en estos campos.

²¹ http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-212352_huila.pdf



Unas tradiciones culturales y educativas marcadas por la ausencia de científicidad, el dogmatismo religioso y confesional, el bajo acceso a las tecnologías ligadas a la producción y a la cultura, y la pereza intelectual y física. Es de conjeturar que el acomodamiento de los opitas, debe basarse en un trasunto objetivo, es decir, en una cultura que ha venido aceptándose y disimulándose.

Los detritus de la cultura mafiosa, predominante en las capas dominantes y en algunos dirigentes aprestigiados, que hace que la tendencia a la trampa y al abuso sobre los más débiles sea vista como cualidad de los más vivos, lo que desestimula la constancia en el esfuerzo de los más honestos, estos últimos denigrados y discriminados en el epíteto de nerdos.

La herencia de una cultura machista en donde las más diversas manifestaciones de violencia y discriminación de género contra la mujer y la comunidad LGTBI son vistas y aceptadas como algo normal dentro de la cotidianidad.

El espíritu conservador y conformista, alimentado por una economía atrasada, débil y dependiente, y por el provincianismo autista, predominante en los más diversos sectores productivos, de la educación y la cultura, lo cual también se refleja en las tendencias políticas más votadas.

El escaso nivel de conciencia sobre las graves deficiencias en torno a la calidad educativa en el departamento, como puede desprenderse de la siguiente noticia, encontrada en un periódico regional, que consideramos pertinente reproducir en su totalidad a título de ejemplo, lo cual permite inferir la escasa visión sobre la crisis de calidad que experimenta la educación huilense:

“La educación en el Huila pasó el examen en este cuatrienio, Jueves, 03 de Noviembre de 2011”.

Infraestructura educativa, mejoramiento en las condiciones de la planta de personal y la construcción del Plan Decenal, han permitido que en el Huila mejore la calidad educativa.

Con el mejoramiento de la infraestructura educativa, una mayor organización institucional, el mejoramiento de las condiciones de la planta de personal docente y la construcción del Plan Decenal de la Educación, la calidad educativa en el Huila ha mejorado considerablemente durante este cuatrienio.

La secretaria de Educación Departamental, Martha Clara Vanegas Silva se mostró satisfecha por la labor realizada desde su despacho para mejorar la calidad educativa



en la totalidad de los municipios huilenses, manifestó que han sido logros importantes que hay que tener en cuenta para continuar contribuyendo en el desarrollo del Huila.

Sostuvo igualmente que dentro de la administración seccional la prioridad siempre fue el mejoramiento y adecuación de los espacios para los estudiantes. Por esto se han construido cuatro mega colegios y el de Neiva queda con los recursos adquiridos, igualmente se han construido 16 colegios intermedios, laboratorios de autotrónica, la construcción y adecuación de cerca de 390 aulas escolares.

‘Como secretaria de educación me siento satisfecha, hemos avanzado en el tema de la organización de la Administración Educativa, tenemos un logro muy significativo en la planta de personal docente que esto nos da estabilidad laboral para los docentes y estabilidad académica para los estudiantes, muy contentos con el tema de infraestructura educativa, este ha sido un gobierno en el que se han priorizado los espacios educativos, hemos hecho una inversión grandísima en las aulas, baterías sanitarias, restaurantes escolares, colegios grandes denominados mega colegios, esto seguramente con el tiempo va a permitir que la situación de la educación cambie, manifestó la Secretaria.

Adicionalmente se ha apoyado los programas nacionales de Restaurantes escolares y transporte escolar, esto con el único fin de evitar la deserción escolar.

Calidad

La titular de despacho, sostuvo que se ha venido trabajando en el mejoramiento de la calidad educativa y que se han puesto en marcha diferentes programas, así como la realización del Plan Decenal de Educación, el cual fue elaborado por docentes, padres de familia y los mismos estudiantes y el que busca iniciar un trabajo con los mismos docentes y poder colocar en marcha la educación por competencias.

‘A final de año estamos haciendo entrega oficial del plan decenal de la calidad de la educación, el cual fue construido con docentes, padres de familia, con alumnos en donde dejamos una propuesta seria a 10 años con el firme propósito de que el departamento del Huila finalmente avance de una manera sostenible en la calidad de la educación’, dijo la funcionaria.”²²

²² <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-288367.html>



1.8.5.5 Educación en salud sexual y reproductiva con perspectiva de género

Para tener una visión de sobre cómo se percibe el tema de la salud sexual y reproductiva en el sector educación, se transcribe una parte de la entrevista realizada a un importante y necesario funcionario de la Secretaría de educación del Huila, en cuestionario abierto que se le enviara, en los siguientes términos:

Pregunta: Cuál es el balance de la aplicación de la línea de salud sexual y reproductiva en las instituciones educativas del departamento.

Funcionario: Ha tenido sus limitantes, por cuanto, no ha sido posible formar conceptualmente a los directivos y docentes sobre los derechos sexuales y reproductivos.

Pregunta: Cuáles son los casos paradigmáticos de aplicación de la línea de salud sexual y reproductiva al interior de los PEI.

Funcionario: Los proyectos de educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía – PESCC, aunque están formulados en los PEI, son de poca aplicación por la misma falta de formación del cuerpo docente, en tanto, el tema de la sexualidad sigue siendo un tabú en la comunidad educativa.

Pregunta: Tiene la Secretaría de Educación una política diferencial de género al interior de sus procesos administrativos.

Funcionario: No está muy bien definida.

Por las respuestas del funcionario puede inferirse que la educación en el tema de salud sexual y reproductiva con perspectiva de género es absolutamente precaria, a pesar de estar prevista en la legislación nacional y de estar incluida como un proyecto transversal en la mayoría de los PEIs. Tal situación, además de tener como causas las respuestas dadas por el funcionario entrevistado, puede conjeturarse que obedece a un gran desinterés generalizado por el tema, desde las más altas esferas de la administración de la educación hasta los mismos docentes y padres de familia, responsables de orientar el desarrollo de dichos proyectos. Es previsible suponer que tal orden de cosas obedece en especial a consideraciones moralistas que fomentan prejuicios de toda índole para abordar con espíritu científico un tema tan crucial y definitivo para la vida de todas las personas, pero en particular para las niñas y jóvenes, cuya salud y bienestar sexual y reproductivo se ven seriamente afectados por



la impertinencia y deficiencia educativa en estos planos. Es indudable que las tradiciones judeocristianas que han demonizado y convertido el sexo y el erotismo en algo pecaminoso siguen pesando demasiado en nuestra cultura local. Algunos docentes, por su parte, prefieren ahorrarse los conflictos y sinsabores que puedan generar posibles reclamaciones de los padres, autoridades educativas y comunidad educativa, por intentar romper con los tabúes que han rodeado todo este tema.

Se requiere entonces toda la voluntad de la institucionalidad, incluido de manera decisiva el sector salud y la academia, para acompañar al sector educativo en esta tarea de transformar conceptos ya superados por sociedades más avanzadas y apuntarle a formar una nueva generación para el goce de los derechos.

Es imperioso implementar en el Huila “la Educación para la Sexualidad y la Construcción de Ciudadanía” definida por el Ministerio de Educación Nacional que permita generar prácticas pedagógicas que propicien el desarrollo de competencias para incorporar en la cotidianidad el ejercicio de derechos humanos sexuales y reproductivos, para vivir una sexualidad sana, responsable que enriquezca el proyecto de vida de las personas. Se debe superar la cátedra en este tema, es necesario un proyecto pedagógico transversal, para que cada Institución Educativa promueva la toma de decisiones responsables, informadas y autónomas sobre el propio cuerpo, el respeto a la dignidad humana y la construcción de nuevas formas de relacionarse entre hombres y Mujeres.

1.8.5.6 Educación superior en el Huila atendiendo al componente de género

“En la Plataforma de Acción aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se reconoce la necesidad de que la mujer tenga acceso pleno y en condiciones de igualdad a la educación y la capacitación como una de las 12 esferas de preocupación que exigen medidas urgentes de los gobiernos y la comunidad internacional.

En su 41º período de sesiones celebrado en 1997, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas recomendó que se adoptaran nuevas medidas para mejorar el acceso de la mujer a la educación, incluida la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sector de la educación. En sus conclusiones convenidas, la Comisión hizo hincapié en la interrelación entre la educación, la capacitación y el mercado de trabajo, y exhortó a



que se investigasen más las tendencias del empleo, los ingresos y las futuras oportunidades de empleo...”²³

Al observar las prácticas educativas y los currículos de las universidades que operan en el Huila, puede constatarse que la perspectiva de género sigue aún ausente de los mismos y que en consecuencia se requiere seguir insistiendo para que la igualdad de oportunidades para la mujer como meta central del Plan Decenal, arraigue en dichas instituciones, única garantía para que el círculo vicioso se transforme en una nueva cultura.

1.9 APUNTES PARA UNA POLÍTICA CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Teniéndose en cuenta el anterior panorama y la necesidad de transformarlo, para propiciar mejores condiciones que nos acerquen a un Huila moderno, con derechos para todas y todos, las administraciones cercanas venideras deberán proponerse:

- Incorporar el enfoque de género en el currículo y la cultura organizacional de las instituciones de educación en todos los niveles, modalidades y programas. Para ello se hace necesario implementar de manera sistemática e intensiva la capacitación de Directivos y docentes en el tema, tanto para la inclusión de este enfoque en los PEIS de cada I.E., como para su implementación en el currículo, tanto en las diferentes áreas y asignaturas académicas, como en las diversas actividades llamadas extracurriculares.
- Para asegurar el enriquecimiento y cualificación de este enfoque se requiere implementar un proyecto transversal en todos los grados de la educación básica y media que puede funcionar conjuntamente con el de salud sexual y reproductiva.
- Debe implementarse un equipo especializado de acompañamiento a las I.E. en cada una de las SE del Huila, para que hagan seguimiento a la capacitación de docentes y directivos, a la implementación del enfoque de género en los PEIs de cada I.E. y el desarrollo curricular de los proyectos transversales de enfoque de género, y en especial al desarrollo del proyecto de educación sexual y reproductiva.

²³ Ver, Cuarta Conferencia Mundial de Mujeres De Beijing : Noviembre de 1995



- El Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades para las mujeres 2015-2024 debe garantizarles la educación de calidad en los aspectos cognitivos, sociales y de formación integral de su personalidad, la cual implica: la búsqueda de la armonía social y medioambiental, así como la felicidad de los educandos, en perspectiva individual y comunitaria. La educación con enfoque de género debe asegurar formación personal equilibrada en lo productivo-laboral, lo científico-técnico, lo humanístico-filosófico, lo estético-creativo, lo físico, lo psíquico y lo erótico.
- Erradicar el analfabetismo funcional como una de las mayores prioridades, puesto que es indispensable garantizar a las mujeres al menos la posibilidad de recibir su educación básica. Este problema que afecta principalmente a la población rural e indígena debe ser abordada mediante brigadas de alfabetizadores que puedan cumplir un trabajo social, que reemplace el servicio militar obligatorio, que en el escenario del posconflicto seguramente no será tan necesario.
- Implementar una investigación estructurada, sobre las causas que generan la deserción escolar de las mujeres, para mitigarlas o erradicarlas. Ello implica el destino de fondos específicos para que un equipo especializado de investigadores llegue a conclusiones claras y soluciones específicas, pues hasta donde ha sido posible averiguar, no existe información confiable al respecto.
- Se hace necesario revisar el Plan Decenal Educativo del Huila 2011-2020 para reforzar el componente de género, que incluya las anteriores consideraciones y pautas para incluir las expectativas sobre igualdad de oportunidades de las mujeres en el sistema educativo. El gobierno departamental y la duma deben impartir orientaciones precisas para que el nuevo Plan Decenal de Desarrollo Educativo involucre y armonice de manera obligatoria con los municipios que están certificados para administrar la educación, al menos en lo que respecta a la formulación de dicho plan con perspectiva de género.
- Se debe exigir a todas las Universidades y centros de educación técnica y tecnológica, (incluido el SENA) para que desarrollen currículos en donde el Plan Decenal de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género quede plasmado efectivamente. Esta orientación debe ser particularmente



obligatoria para que sea implementada en los programas de formación de docentes que operen en los centros educativos regionales.

1.10 VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES HUILENSES

Teniendo en cuenta el estudio poblacional realizado por el DANE, se estima que el departamento del Huila, en el año 2012, contaba con una población de 1.111.947 habitantes, de la cual un 49.8 corresponde a mujeres (553.771 habitantes) y un 50.2 de población masculina (558.176 habitantes). La proporción de mujeres con respecto a los hombres hasta la edad de 45 años, es levemente inferior, pero a partir de esta edad la relación se invierte, encontrándose que la relación es de 91.686 mujeres frente a 86.698 hombres mayores de 45 años.

Según fuente proyecciones poblacionales DANE 2025, la esperanza de vida al nacer, en el Departamento del Huila, aumenta en proyección de 68,83 años en 1985 a 73,84 años en el año 2020 (70,53 años para hombres y 76,07 para mujeres), promedio de expectativa de vida actual y esperada, que se ve afectada por los años de vida potencialmente perdidos, que para los hombres son en mayor medida la accidentalidad y lesiones personales y en las mujeres, las neoplasias y las enfermedades transmisibles. Igualmente la edad media de fecundidad, en la cual las madres tienen a sus hijos son los 26.52 años.

Estas cifras deben llamar la atención a los planeadores, administradores y ejecutores de la administración departamental y líderes, para alertar sobre la implementación de políticas con perspectiva de género, acordes con estas proyecciones de una mayor población femenina con mayor edad, que además trae ya un rezago histórico en el cumplimiento de sus derechos, dada la cultura patriarcal y el déficit de democracia.

Es muy importante tener en cuenta que sólo hasta el año 2012, el Instituto Nacional de Salud, alerta sobre la necesidad de identificar a nivel nacional, la vigilancia de los eventos de violencia contra la mujer, intrafamiliar y sexual. Lo cual significa que la violencia contra la mujer empieza a ser considerada un problema de salud pública.

En el diagnóstico realizado para la formulación de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del Departamento del Huila, encontramos los siguientes datos comparativos: De acuerdo con la información recopilada mediante el seguimiento y monitoreo de la ruta de no violencia contra la mujer, de la Secretaría de Salud Departamental; se determinó que la violencia contra las mujeres sigue siendo un



flagelo latente en el departamento, pues durante el año 2011, de los casos de violencia reportados por el sistema, el 63% correspondió a las mujeres, en 2012 los mismos llegaron a un 83%, y en el 2013 hasta el mes de octubre los reportes correspondieron a violencias contra las mujeres en un 84%.

Para el año 2014 los datos proporcionados por la secretaria de salud de violencia contra la mujer en el periodo comprendido entre el 1 enero a octubre 4 de 2014; sumados los casos de violencia intrafamiliar, abuso sexual y maltrato infantil, arrojan una cifra de 1.576 casos reportados; si en el mismo periodo del año anterior se presentaron 2.482 casos, significaría una reducción del 36% en cuanto a casos reportados con relación al año 2013.

La secretaria de salud en el informe del primer semestre del año 2014 manifiesta que en el departamento del Huila se han notificado 1.307 eventos confirmados, relacionados con Violencia Contra la Mujer, Violencia Intrafamiliar y Violencia Sexual, lo cual equivale a una Tasa de Incidencia de 114,6 casos por cada cien mil habitantes, cifra que presenta una disminución con relación al registro del mismo periodo del año anterior, equivalente a 155,2 x 100.000 Habitantes, que constituyeron un total de 1.748 casos confirmados.

Es pertinente anotar que la disminución de un 26% (441 eventos) en la notificación de casos asociados a conductas de abuso, violencia y maltrato en el año 2014, puede obedecer a la NO notificación de los eventos que ingresan por las Comisarias de Familia, Direcciones de Justicia, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, entre otras, que son Unidades Informadoras y Unidades Primarias Generadoras de datos UPGD del Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Se hace por tanto importante fortalecer el sistema de registro y control de los eventos de violencia contra la mujer en el departamento.

Para observar de manera más detallada el fenómeno de la violencia contra la mujer en el departamento del Huila, es necesario territorializarlo. Así en la siguiente gráfica observamos los municipios donde es más evidente la cultura de la violencia contra las mujeres.



Grafico 5. Violencia Intrafamiliar

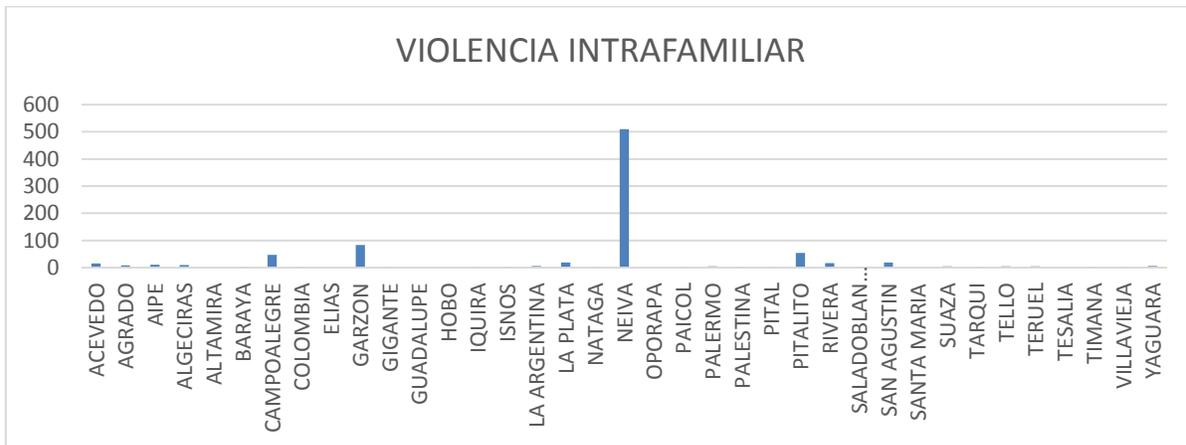


Grafico 6. Abuso sexual

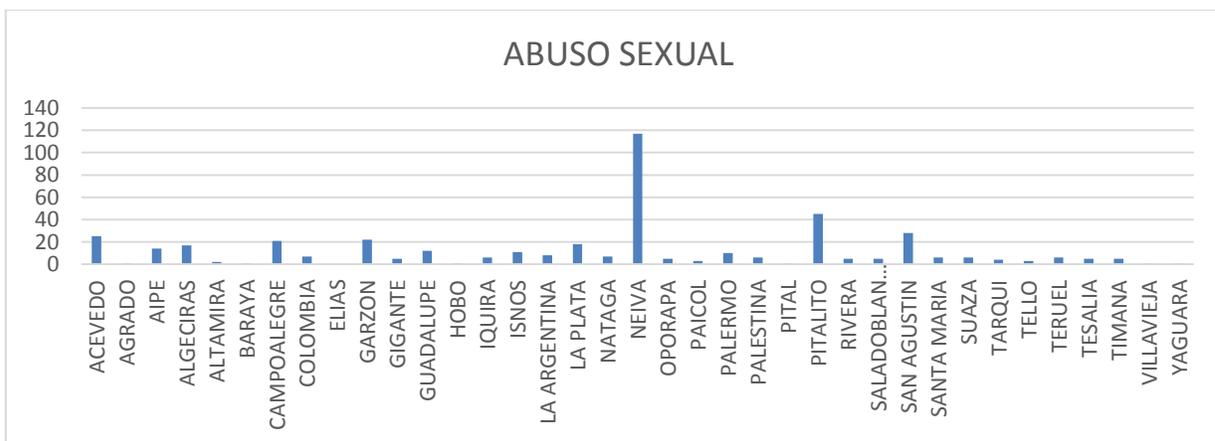
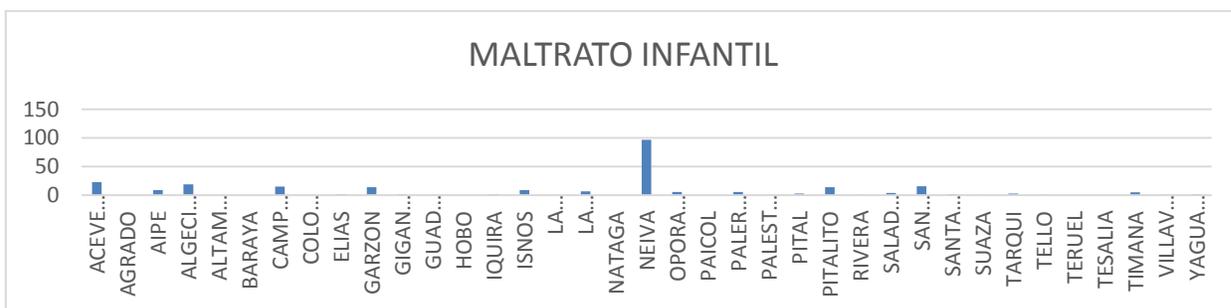


Grafico 7. Maltrato infantil





Se aprecia que municipios como Neiva, Campoalegre, Algeciras, Acevedo, Garzón San Agustín y Saladoblanco registran tasas de incidencia mayores a la de la media departamental, lo que nos puede estar indicando la necesidad de realizar acciones puntuales sobre el tema para concientizar a las autoridades públicas y a la ciudadanía sobre la gravedad de este tipo de prácticas.

1.10.1 Violencia intrafamiliar contra la mujer y violencia sexual

Frente al comportamiento de la violencia intrafamiliar, se observa que ésta afecta fundamentalmente a las mujeres (89.5%=1779 casos), notándose una tendencia últimamente a la denuncia masculina, que empiezan a vencer el tabú sobre esta denuncia.

El 59.9% de los casos son agresión física y el 39.3% violencia psicológica, el 80.3% de las víctimas de violencia intrafamiliar posee un nivel de escolaridad baja (primaria y secundaria), el 17.2% posee nivel de escolaridad superior (técnico, profesional y posgrado) y sólo un 1.1% dice no tener ningún tipo de formación. Los principales factores de vulnerabilidad son mujeres cabeza de hogar, campesino y estudiante; mientras que el 88.2% de los agresores son de género masculino, el 85% tiene un nivel de escolaridad básico y en el 79% son sus actuales o anteriores compañeros maritales o esposos, en el 61% de los casos se convive con el agresor, siendo la casa de la víctima el escenario de la agresión en un 87% de los casos:

Así mismo es relevante realizar un diagnóstico municipal sobre la efectividad, oportunidad y mejoramiento de los mecanismos de denuncia y sistematización de los eventos de violencia contra la mujer, ya que se estima que el subregistro en este tipo de hechos es muy alto, bien porque las afectadas y sus allegados no denuncian o bien porque los funcionarios no los reportan, por ser esta una conducta que el medio ha naturalizado.

Aunque cada vez es más claro que las múltiples formas de violencia afectan en mayor proporción a las mujeres y, que son violaciones a los derechos humanos cuya ocurrencia resulta inaceptable, las mujeres siguen sin tener acceso efectivo a la justicia. Los obstáculos que encuentran para poner en conocimiento de las autoridades los hechos ocurridos y obtener justicia incluyen la falta de garantías para la denuncia, la persistencia de actuaciones discriminatorias por parte de los Funcionarios-as judiciales.



El subregistro existe, entre otras razones por las deficiencias en los Sistemas de Información existentes, la prevalencia de estereotipos de Género en virtud de los cuales se responsabiliza a las mujeres por lo ocurrido, en consecuencia prefieren no denunciar los hechos, y la ausencia de garantías adecuadas para la denuncia.

Si se observa la ocurrencia de estas violencias por grupo etario, se encuentra que, el 38% de casos de violencia intrafamiliar los han sufrido mujeres que se encuentran entre los 20 y los 30 años, el 53% de los casos de violencia sexual los han sufrido niñas que se encuentran entre los 10 y los 14 años, y el 44% de los casos de maltrato infantil los han sufrido niñas menores de 4 años. Estos datos permiten evidenciar cuales son los grupos poblacionales más vulnerables a la violencia por razones de género. En las gráficas que aparecen a continuación se aprecia la distribución de los tipos de violencia por grupo etario, en el departamento del Huila.

Gráfico 8. Maltrato infantil edades

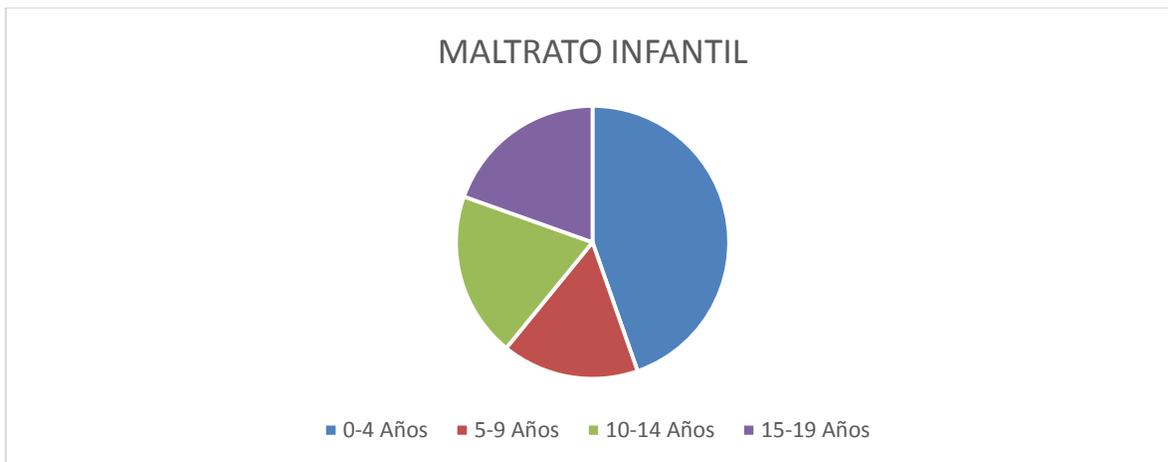
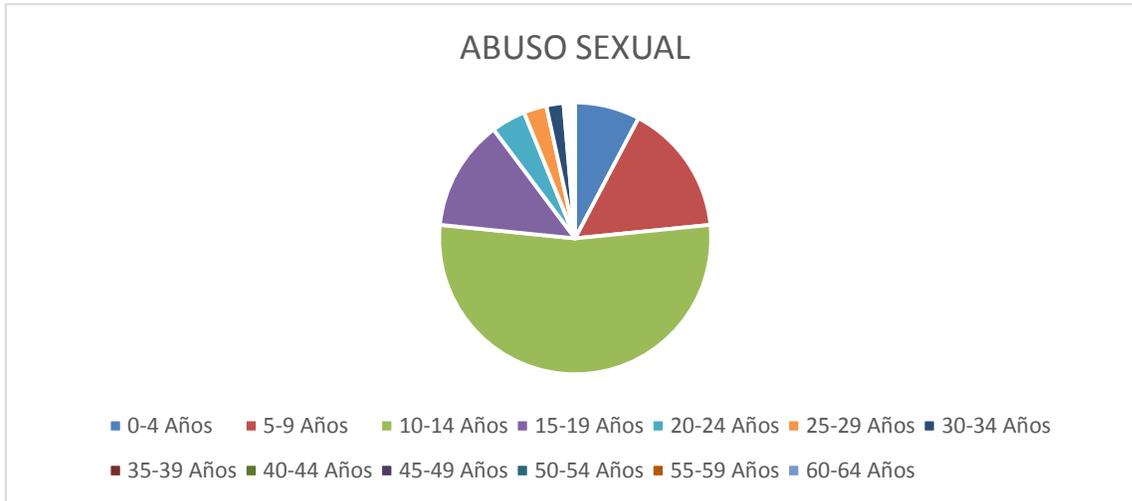




Gráfico 9. Abuso sexual edades



Durante el año 2013 se notificaron un total de 1.024 eventos de maltrato infantil, equivalentes a una incidencia de 91 casos x 100.000 habitantes, siendo el municipio de Palermo, ya durante varios años, el de mayor incidencia en el departamento. Otros municipios con alta incidencia son Acevedo, Guadalupe, Isnos, Algeciras, Aipe, Campoalegre, Teruel, Saladoblanco, Neiva, Yaguará y Paicol y los de menor incidencia Tarqui, Gigante, Hobo y Villavieja. El 67% de los casos, se registra en las cabeceras municipales.

Se requiere que el gobierno departamental y las administraciones municipales, implementen acciones tendientes a cultivar una cultura de paz y cuidado de las niñas y los niños, en lo cual debe emplear el potencial de maestras y maestros, estudiantes universitarios en formación, encargados de promulgar los derechos que los menores no les deben ser conculcados.

Según la secretaría de salud Departamental, la relación de los hechos de violencia contra la mujer, en el 99% de los casos no están relacionados con el conflicto armado, pues según esta Institución, se confunde el hecho de que el caso ocurra en el marco del conflicto armado con que ocurra en una zona con influencia del conflicto armado. Sin embargo es pertinente referenciar el informe al seguimiento de prensa local “Mujeres: entre el amor y la guerra” realizado por la organización social “Plataforma Sur de Organizaciones Sociales” en el año 2012, que muestra la relación existente entre los casos de feminicidios sucedidos en el primer semestre de ese año, donde la mayoría de



los casos que se sucedieron, los victimarios fueron esposos, amantes o exparejas que habían tenido algún tipo de relación con los actores legales o ilegales en conflicto.

En las reuniones sostenidas con las mujeres y organizaciones, estas manifiestan: la necesidad de que en cada municipio se establezca un lugar físico donde las mujeres puedan denunciar los abusos de que son víctimas, pues la metodología de las encuestas puerta a puerta donde un funcionario pregunta a las mujeres si han sido golpeadas o maltratadas, no es garantía de que ellas puedan responder libremente, pues la mayoría de las veces allí se encuentra presente el maltratador.

Reconocen las mujeres participantes en estas reuniones que sigue siendo la falta de independencia económica, el principal motivador para que las mujeres soporten la violencia machista. Igualmente reconocen el interés de la institucionalidad hoy, en atacar el problema, pero piensan que el impacto de las acciones aisladas se puede perder, si estas no se transversalizan.

Es importante precisar también que las violencias por razones de Género se distinguen de otras violencias porque está enraizada en comportamientos actitudes, en los discursos de masculinidad y feminidad, en patrones inadecuados aprehendidos en los procesos de socialización de las personas. No pueden ser comprendidas si no se analiza el Patriarcado, sistema que da origen y pervivencia a la discriminación y subordinación de las Mujeres.

1.11 MUJERES DIVERSAS

Siempre se hace necesario diferenciar varias categorías dentro de las que genéricamente se denominan “mujeres diversas”: lesbianas, transexuales, travestis, intersexuales, son tal vez las más comunes. Pero todos estos grupos comparten problemáticas similares, en razón de la discriminación que sufren por la mayoría que se reclama heterosexual, muchos de los cuales se muestran francamente agresivos, prevalidos de supuestos principios morales y religiosos que los vuelven intolerantes. En al Huila esta diversidad de grupos hacen presencia, pero en la mayoría de los casos sus miembros permanecen ocultas, por temor a la violencia y discriminación que tradicionalmente se ha ejercido en su contra. A continuación se hace alusiones más específicas en este diagnóstico a las mujeres transgeneristas, por el hecho de que varias de ellas participaron en los grupos en que se recogió la información sobre los diversos temas.



Estas mujeres se sienten desprotegidas, pues aún no hay sensibilización por la policía frente a la agresión de que son víctimas, y a muchos las burlas y maltratos de que son objeto les parece natural.

Su tragedia; sentirse mujeres y vestidas como tal, pero atrapadas en un cuerpo de hombre, que se los evidencia la cédula de ciudadanía, situación que se siente más cuando en las instituciones de salud, son llamadas por un nombre masculino, que no han podido cambiar, porque dicen, la mayoría no cuenta con los recursos para hacer esta gestión.

Sienten mayor comprensión cuando quienes les atienden en las dependencias institucionales o lugares públicos son mujeres, pues si quienes los atienden son hombres, esta atención va acompañada del susurro.

Según Karina (nombre adoptado por una participante de las mesas de trabajo) 80 mujeres transgeneristas ya hicieron la gestión de tener un nuevo registro civil y requieren un apoyo de la administración para conseguir su nueva ciudadanía. Creen que esta acción les ayudaría a ganar en reconocimiento y por supuesto en autoestima, pues desean que se les cumpla el derecho a ser reconocidas como mujeres, sin ser sometidas al escarnio público.

En su lucha por su reconocimiento, se someten a cambios en sus anatomía, la mayoría de las veces artesanales, pues al no estar considerados estos procedimientos dentro del Plan Obligatorio de Salud POS, deben acudir a procedimientos con médicos particulares, a los que la mayoría de las veces no tienen acceso, situación ésta que es tratada por los medios de comunicación de manera amarillista, pero no con la responsabilidad de llamar la atención a la sociedad sobre las graves violaciones al derecho a la salud. Las transgeneristas ven en la Política Pública de Equidad de Géneros para las Mujeres, la oportunidad para ganar el reconocimiento que la sociedad patriarcal les ha negado desde siempre.

Sienten que la Defensorías del Pueblo y otras instancias al no reconocerlas, las discriminan y por esto, la mayoría de las veces no acuden allí a solicitar su protección. Según sus propios relatos, las acciones en salud con esta población de mujeres, la mayoría de las veces está orientada a proveerlas de condones, sienten que sólo son vistas desde su sexualidad, como promiscuas y portadoras de enfermedades. Reconocen que muchas ejercen la prostitución, como forma de sobrevivencia, pues



dada su condición no tuvieron el acceso a la formación académica, bien porque la escuela no generó condiciones para su aceptación o porque sus padres no consideraron pertinente hacer esa inversión. Afirman que si la mayoría son peluqueras y estilistas es porque tienen una sensibilidad estética, la mayoría de las veces inexplorada.

1.12 MUJERES Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

1.12.1 Contextualización socio histórica

Es bien sabido que los medios de comunicación son el principal vector de reproducción y difusión de la cultura machista dominante. Por tal razón, dado que su principal medio de sustento es la publicidad, siguen utilizando a la mujer como objeto sexual para impulsar la venta de toda clase de mercancías. A su vez las mujeres más avisadas han ido creando una conciencia de género sobre esta problemática, lo que permite acceder a caracterizaciones trabajadas sobre el tema. Contrastan estos hechos con la circunstancia de que en el departamento del Huila, las mujeres hacen presencia principal en la dirección de los medios escritos más importantes (periódicos La Nación y Diario del Huila), y también como periodistas o comunicadoras que cada vez ganan más en reconocimiento. Circunstancia esta que debe impulsar a que cada vez más mujeres con perspectiva de género, lleguen a los medios. Al respecto resulta pertinente retomar el análisis que Juliana Martínez realizó para uno de los estudios más completos de “Medios de Comunicación y género” que se han realizado en los principales países de América Latina, al hacer el diagnóstico del caso colombiano. Por tal razón se considera pertinente incluir algunas de sus conclusiones más importantes, las cuales se presentan en la siguiente cita textual.

Pese a los notables avances en cuanto a igualdad de género que se han dado en Colombia a partir de la promulgación de la Carta Constitucional de 1991, los hombres continúan detentando el poder político, económico y simbólico. En este contexto, adquirió mayor profundidad, en los últimos años, el debate acerca de la representación de las mujeres y los colectivos de la diversidad en los medios de comunicación. Si bien fue aprobada en el 2008 una Ley de Violencia que hace referencia a la necesidad de trabajar preventivamente con los medios de comunicación, y existen además otras normas en la misma línea, ninguna de estas medidas aún fueron puestas en práctica. Parte de las dificultades para esto podría radicar en el vínculo estrecho entre las personas que ocupan los puestos de poder político, quienes están al frente de los



medios de comunicación y quienes lideran empresas que lucran con la objetivación sexual de las mujeres como argumento de venta. A esto se suma que la posición histórica de la Corte Constitucional en relación a las vulneraciones de derechos en que puedan incurrir los medios ha sido señalar que son las personas usuarias quienes deben ejercer el control, no el Estado. Frente a esta situación, son destacables algunas iniciativas institucionales locales que promueven estrategias para la implementación de la igualdad de género en los medios.

En Colombia las mujeres conforman el 53% de la población. Sin embargo, y pese a los notables avances en cuanto a igualdad de género que se han dado a partir de la promulgación de la Carta Constitucional de 1991, los hombres continúan detentando el poder político, económico y simbólico. A medida que el marco legislativo respecto al reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres se consolida y complejiza, se ha abierto espacio para un debate cada vez más expansivo de lo que implica una sociedad realmente igualitaria.

Es en este contexto que la manera en la que la mujer es representada en los medios de comunicación, así como la pregunta sobre qué tanta participación tiene dentro de éstos, ha ido tomando más fuerza. Aunque todavía enfrentan grandes obstáculos y mucha resistencia social e institucional, las voces que arguyen que el uso de un lenguaje incluyente y libre de sexismo, y la inclusión paritaria de las mujeres en todos los niveles de los medios masivos, alternativos y comunitarios de comunicación, son esenciales para la consolidación de una sociedad democrática, igualitaria, y en paz, han venido creciendo en los últimos años. El presente capítulo esboza un panorama de la normativa existente respecto a género y comunicación en Colombia y señala algunos de los esfuerzos más importantes en esta materia.

Muchos estudios han señalado que la forma estereotipada en la que las mujeres son representadas contribuye al afianzamiento de nociones patriarcales de las diferencias entre los géneros, perpetúa la discriminación y en muchos casos justifica y condona la violencia contra de éstas. En Colombia es difícil conocer con exactitud la magnitud del problema.

A diferencia de otros países de la región, Colombia no ha participado en los dos proyectos internacionales más importantes realizados en torno a este tema, el Proyecto de Monitoreo Global de Medios (GMMP por sus siglas en inglés) y el Informe Global sobre la Situación de las Mujeres en los Medios de Comunicación. En el plano nacional, la Corporación Humanas, un centro de estudios y acción política feminista,



creó un observatorio de mujeres que monitoreaba los medios más importantes del país. No obstante, como lo afirmó Luz Piedad Caicedo, coordinadora de investigación de la Corporación, el Observatorio se encuentra en un receso “bastante prolongado” desde 2011 pues los organismos donantes retiraron su apoyo al proyecto. Esta falta de interés de sectores económicos y posibles entidades patrocinadoras es en parte responsable de que en Colombia no haya información actualizada ni completa sobre este asunto. Al respecto, Isabel Cristina Jaramillo —quien está a cargo de la Dirección de Investigaciones y Doctorado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Los Andes— dice que no sólo no se han hecho estudios comprensivos sobre la relación entre medios de comunicación y género, sino que ni siquiera hay información fiable sobre los medios en general: “En Colombia no hay nada escrito sobre medios en el sentido de tener claro cuántos son, cuántos periodistas tienen, cuánto dinero mueven. Ésa no es información pública”.

En lo que respecta al marco legal y de políticas públicas el panorama no es más alentador.

Fabiola Calvo Ocampo, coordinadora de la Red de Periodistas con Visión de Género y directora del programa Ni reinas ni cenicientas —un seriado de documentales que desde 2012 explora diversas experiencias de lo que implica ser mujer en Colombia— explica que aunque sí hay una normativa “dispersa” que reconoce los derechos humanos de las mujeres, pretende promover la igualdad y garantizar una vida libre de violencias, no existe una regulación específica sobre medios de comunicación y género. Pamela Flores, directora de la Maestría en Comunicación de la Universidad del Norte en Barranquilla, está de acuerdo y añade que tampoco existen políticas públicas que relacionen explícitamente el tema de las violencias contra las mujeres con la comunicación o con las tecnologías de la información. Calvo Ocampo concluye que en Colombia aún predomina el desconocimiento y la irresponsabilidad del Estado, de las universidades, los periodistas y de la sociedad en general.

Este panorama, lejos de desalentar a mujeres como Fabiola Calvo Ocampo, ha motivado el surgimiento de esfuerzos y organizaciones que pretenden visibilizar el problema y promover cambios. Dentro de éstos, la Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género (RCPVG), presidida por Calvo Ocampo, es la más importante.²⁴

²⁴ MARTÍNEZ, Juliana.* “Lo que no se nombra no existe”. Regulación, medios de comunicación y género en Colombia.” En: “Políticas públicas de comunicación y género en América Latina un camino por recorrer” Compilación de SHAER, Sandra.



1.12.2 Breve balance del tema en el Huila

Las mujeres huilenses se han caracterizado por incursionar juiciosamente en las diferentes modalidades de la comunicación de masas que hace presencia en la región: prensa, radio, televisión e internet. Un importante indicador al respecto es el relacionado con la presencia de las mujeres en las carreras de los diversos programas universitarios que hacen presencia regional, en los cuales su participación resulta ser mayoritaria. Este hecho se refleja también en su presencia en el gremio periodístico huilense. Al respecto basta citar la siguiente nota periodística:

La mujer es protagonista en los medios de Comunicación del Huila

... podemos darnos cuenta del papel tan importante que desarrolla la mujer en la sociedad, teniendo en cuenta que en esta labor existe un número prudente de mujeres ejerciendo una de las labores más bonitas e importantes en nuestra región. Es así como se logra que la mujer también ejerza sus derechos en la sociedad, dejando atrás creencias, tales como, que las mujeres están hechas para estar en la casa, cuidar bebés y hacer comida; es de esta manera como se logra mostrar a la sociedad que las mujeres no son el sexo débil sino que pueden desempeñarse en las mejores labores si quieren y es en esta región donde destacamos a muchas de ellas por la fortaleza y valentía que poseen para ejercer el periodismo, como dice una tan conocida frase: "como Dios manda".

El encuentro de mujeres periodistas que lideró la Asociación de Periodistas del Huila, ASPEHU, el sábado 20 de Marzo en la Universidad Cooperativa de Colombia, nos permitió conocer el fundamental papel que nuestro género cumple en la región. Sólo basta mirar nuestra lista de socios para darnos cuenta que el 70 por ciento de los afiliados a la organización son mujeres, líderes profesionales que se destacan en importantes cargos en los medios de comunicación, y que se convierten en un hecho histórico para las grandes mujeres que en medio de inconvenientes empezaron en el Huila a ejercer el oficio más bello del mundo.

De las mujeres que nos acompañaron en la jornada, destacamos el trabajo de Martha Eugenia López, aunque no es huilense, se ha convertido en la periodista de mayor experiencia en esta región. Ayudó a fundar varios medios masivos de

* Lidera un grupo de apoyo para adolescentes LGBT y trabaja con mujeres transexuales latinas en el grupo Empodérate! Es la Coordinadora de Proyectos de la Fundación Sentido y periodista de www.sentiido.com.



*comunicación. Enfrentó persecuciones, señalamientos, apuestas y comentarios machistas, que superó con profesionalismo y mucho talento.*²⁵

Este ligero balance también invita a resaltar el hecho de que el Huila no es ajeno a los riesgos y la violencia es común ver ejercer contra el gremio de los comunicadores y que en nuestro caso ha significado el asesinato de por lo menos dos de los más connotados.

Es común las amenazas y otras formas de coerción contra quienes con dignidad se atreven a comunicar llamando las cosas por su nombre. Es uno de los temas en los cuales debe hacer énfasis el Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades. Puesto que las mujeres no sólo deben poder ejercer con seguridad el derecho a comunicar y opinar, sino que además deben gozar del derecho a estar bien informadas, como otro de los fundamentos esenciales de la paz.

1.12.2.1 Elementos para la elaboración del PIDIO en el tema de medios de comunicación y género.

Al respecto, más en el entorno latinoamericano que en el propiamente regional se han venido produciendo importantes reflexiones que se considera importante incluir aquí para orientar el PDIO, para lo cual resulta pertinente incluir la síntesis que Synthia Ottaviano nos frece al respecto, pues si bien es una propuesta plenamente válida para el caso colombiano, perfectamente aplicable en el Huila.

De esa experiencia recogida durante el primer año, surgió la necesidad de trabajar en conjunto con otros organismos públicos porque la verdadera transformación es cultural. En acuerdo con el organismo que lucha contra la discriminación y la xenofobia, INADI, con el Consejo Nacional de las Mujeres y la autoridad de aplicación de la ley de medios audiovisuales, AFSCA, se declaró el 2014 como Año de lucha contra la violencia mediática hacia las mujeres y la discriminación de género en los medios audiovisuales.

Dice Synthia “Venimos materializando estas propuestas, con la plena consciencia de que falta mucho camino por recorrer. Pero sabemos a dónde vamos y con qué intención. Quiero comparar aquí las diez acciones para promover la transformación de la matriz cultural patriarcal, desde la perspectiva de la Defensoría del Público de la Argentina:

²⁵ <https://sites.google.com/site/slamujerenlaradio/home/lecuras/articulos-octubre/la-mujer-es-protagonista-en-los-medios-de-comunicacion-del-huila>. María del Carmen Villalba. Junta Directiva ASPEHU



- Realizar una lectura crítica de manuales y textos utilizados en los ámbitos escolares y universitarios, para promover el conocimiento con perspectiva de género.
- Incorporar el derecho a la comunicación en el currículo escolar en todos los niveles de la Educación.
- Capacitar a docentes, maestros y autoridades de jardines de infantes, escuelas primarias, secundarias y universitarias en el derecho a la comunicación y la perspectiva de género.
- Capacitar a funcionarias y funcionarios públicos de los tres poderes del Estado.
- Coordinar políticas públicas transversales para realizar campañas de concientización y sensibilización sistemáticas, talleres, conferencias, muestras itinerantes y actividades culturales.
- Promover y difundir el derecho a la comunicación, alentando la participación ciudadana en la presentación de reclamos y denuncias en Defensorías de las Audiencias u organismos similares.
- Capacitar a las audiencias en educación crítica de medios, así como a quienes trabajan en la comunicación en general.
- Promover la autorregulación y la correulación, realizando debates permanentes con todos los actores de la sociedad.
- Realizar acuerdos con los licenciatarios de los medios de comunicación para promover la perspectiva de género.
- Producir materiales e insumos para su difusión masiva y específica en los distintos ámbitos sociales.
- Considera Synthia, que hay que seguir multiplicando espacios como las Defensorías del Público o de las Audiencias en América Latina, para que amplifiquen reclamos que puedan contribuir a la modificación progresiva de los patrones socioculturales, creando programas de educación formal, buscando contrarrestar prejuicios y costumbres que dejen de tener a las mujeres como objetos
- Organismos como la Defensoría del Público pueden oficiar de enlace y puente con otros organismos del Estado y con la sociedad civil, nacional e internacional, como especifiqué, con un presupuesto garantizado por ley para hacer realidad la inclusión a través de los medios de comunicación, porque de eso se trata la profundización de las democracias: la posibilidad de que todas y todos accedamos en igualdad de condiciones a la salud, a la educación y al trabajo, es cierto, pero también a la comunicación, sin



discriminación ni violencias de ningún tipo. Para que las palabras no nos sigan arrastrando de los pelos, y el mundo no se agote en la caverna.²⁶

2 MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL QUE SOPORTA EL PLAN

La igualdad entre Mujeres y Hombres es un principio jurídico universal reconocido en los Convenios Internacionales sobre derechos humanos, entre los cuales está la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por Colombia, mediante ley 51 de 1981.

Algunos de los hitos más relevantes en este proceso de normalización jurídica del principio de igualdad entre ambos sexos son los que se relacionan a continuación:

²⁶ OTTAVIANO, Synthia, prologuista, Defensora del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual de Argentina. En, “Políticas públicas de comunicación y género en América Latina un camino por recorrer” Compilación de SHAER, Sandra.



2.1. Marco Normativo en el Ámbito Internacional

Declaración universal de Derechos Humanos 1948.

Convención relativa a igual remuneración para trabajadoras por trabajo de igual valor, n° 100, OIT 1951.

Convención relativa a la protección de la maternidad, n° 103, OIT 1952.

Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, 1967.

Declaración de México y Plan de Acción del Decenio internacional de las mujeres 1975-1985, conferencia mundial sobre la mujer, México 1975.

Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (tratado internacional), 1979.

Estrategia internacional del desarrollo para el decenio de las NN.UU. sobre la mujer, II conferencia mundial sobre la mujer, Copenhague 1980.

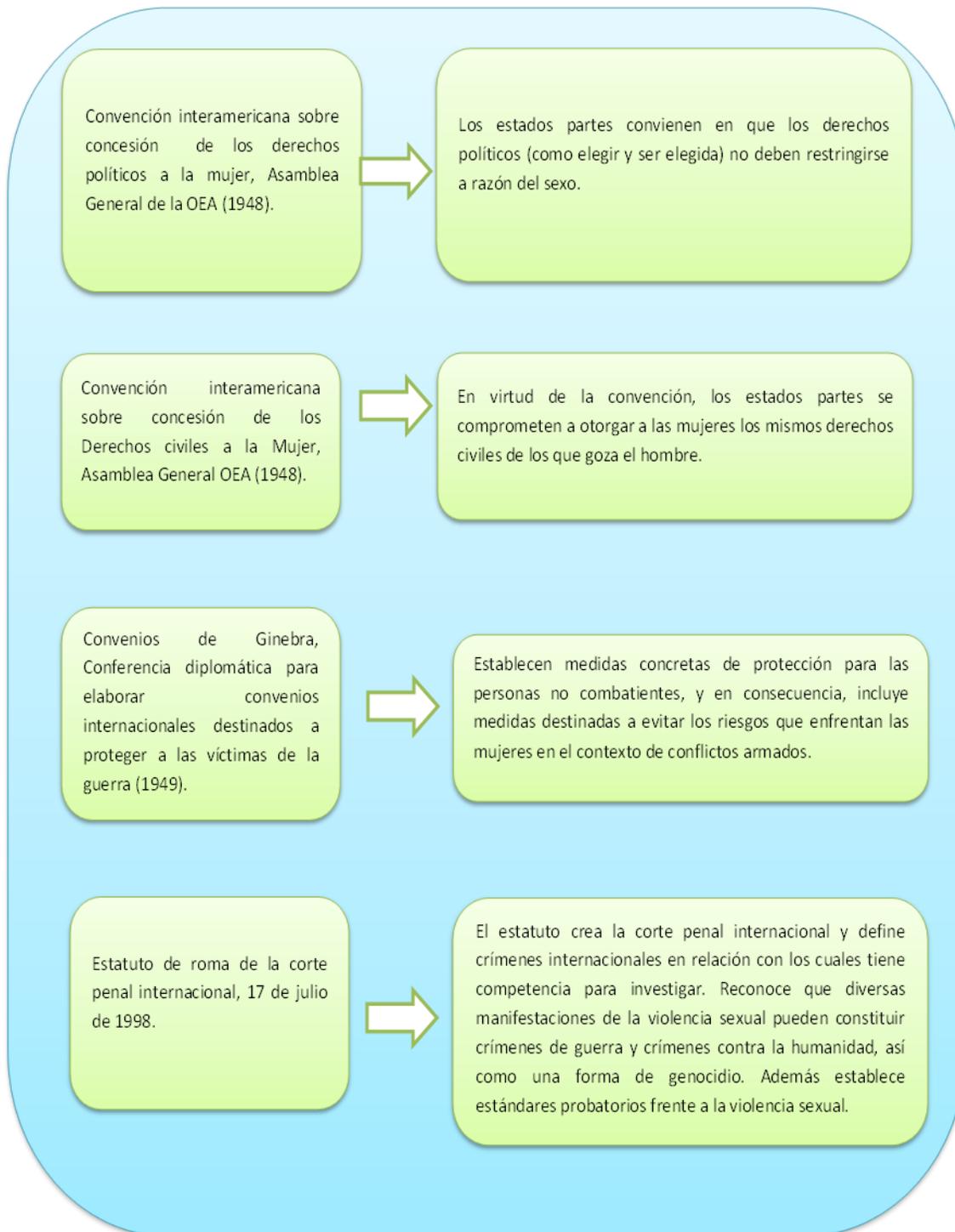
Convenio 156, sobre igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidad familiares, Ginebra, 1981.

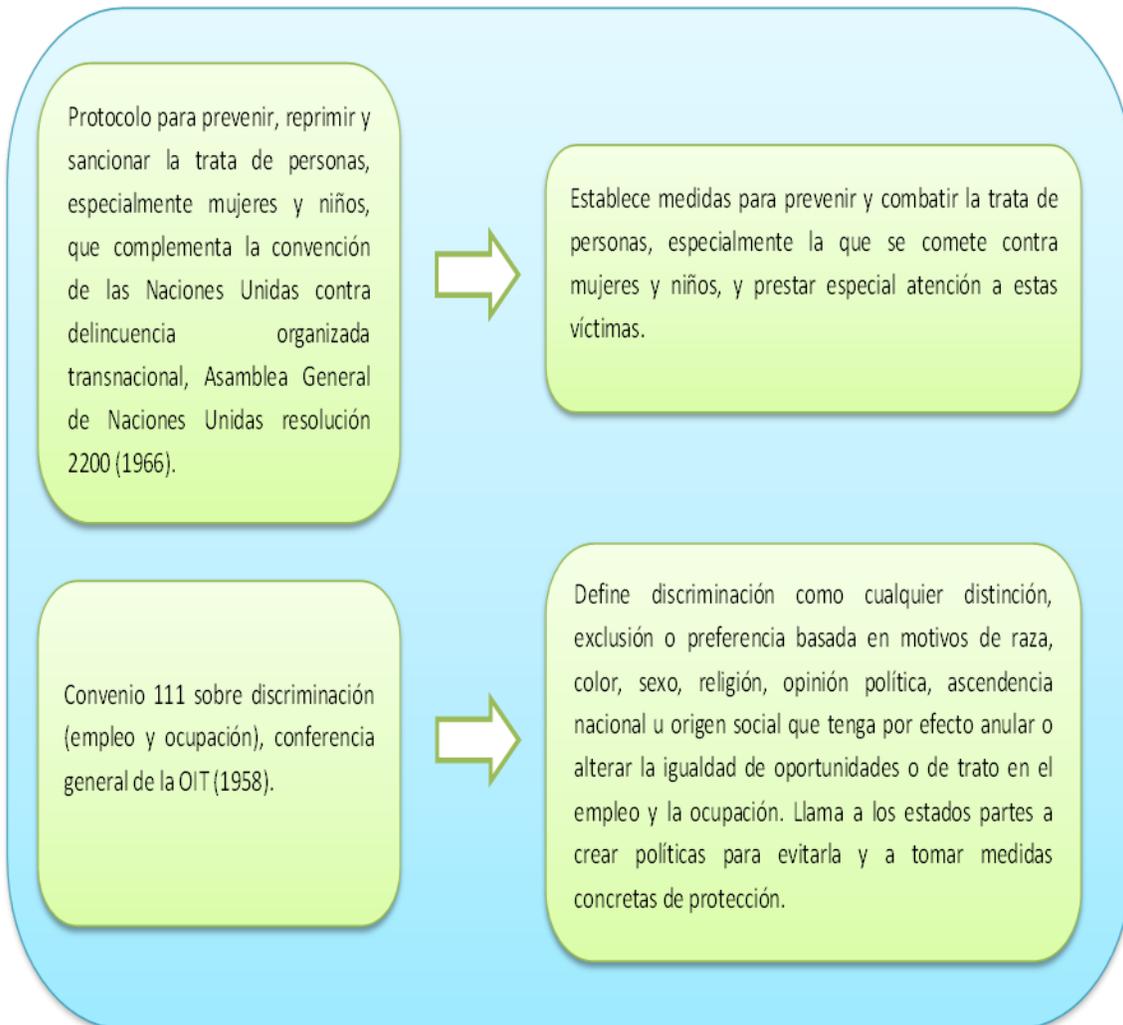
Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres, III conferencia mundial sobre mujer 1985.

Declaración sobre eliminación de violencia contra las mujeres, conferencia internacional de derechos humanos, Viena 1993.

Declaración de Pekín y plataforma para la acción, IV conferencia internacional sobre la mujer, Pekín 1995.

Declaración del milenio, mujeres 2000: igualdad de género, desarrollo y paz el siglo XXI, conferencia mundial sobre la mujer pekín+5, Nueva York 2000.







2.1 MARCO NORMATIVO EN EL AMBITO NACIONAL.

Colombia ha tenido un desarrollo importante de legislación y jurisprudencia que precisa y reconoce los derechos de las mujeres. Existe un marco normativo amplio, no obstante prevalece una brecha entre estos avances normativos y la práctica, el siguiente cuadro permite evidenciar los desarrollos legales y jurisprudenciales en Colombia:

MARCO NORMATIVO EN EL AMBITO NACIONAL.

Ley 51 de 1981, ratifica la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.

Ley 82 de 1993, por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de Familia.

Ley 248 de 1995. Aprueba la convención internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer.

Ley 258 de 1996. Establece la afectación a la vivienda familiar y se dictan otras disposiciones.

Ley 294 de 1996. Previene remedia y sanciona la violencia intrafamiliar.

Ley 311 de 1996: crea el registro Nacional de protección familiar y se dictan otras disposiciones.

Ley 360 de 1997. Sobre delitos contra la libertad sexual y la dignidad humana.

Ley estatutaria No. 158 de 1998 que determina la creación de mecanismos para cumplir con el principio de igualdad estipulado en los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Colombiana.

Ley de cuotas No. 581 de 2000 que busca lograr adecuada y efectiva participación de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público.

Ley 575 de 2002, que reforma la 294 de 1996, para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

Ley 823 de julio 7 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las Mujeres.

Ley 731 de 2002: se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.

Ley 1257 del 4 de diciembre del 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las Mujeres y se reforma el código penal y de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Ley 475 de 2011, por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Esta ley ha permitido las cuotas femeninas en la conformación de listas de cargos de elección popular.

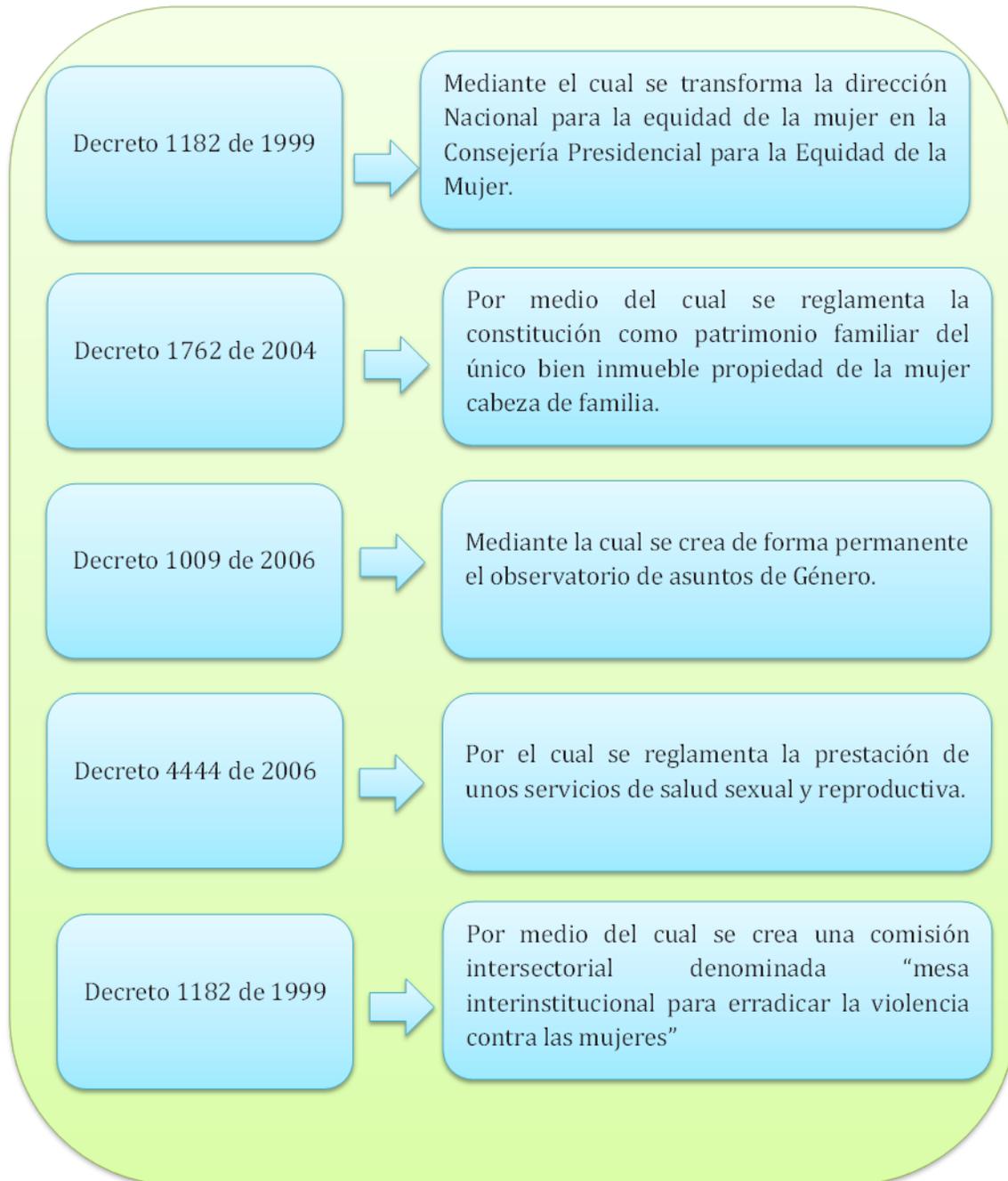
Ley 1448 de 2011: por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral

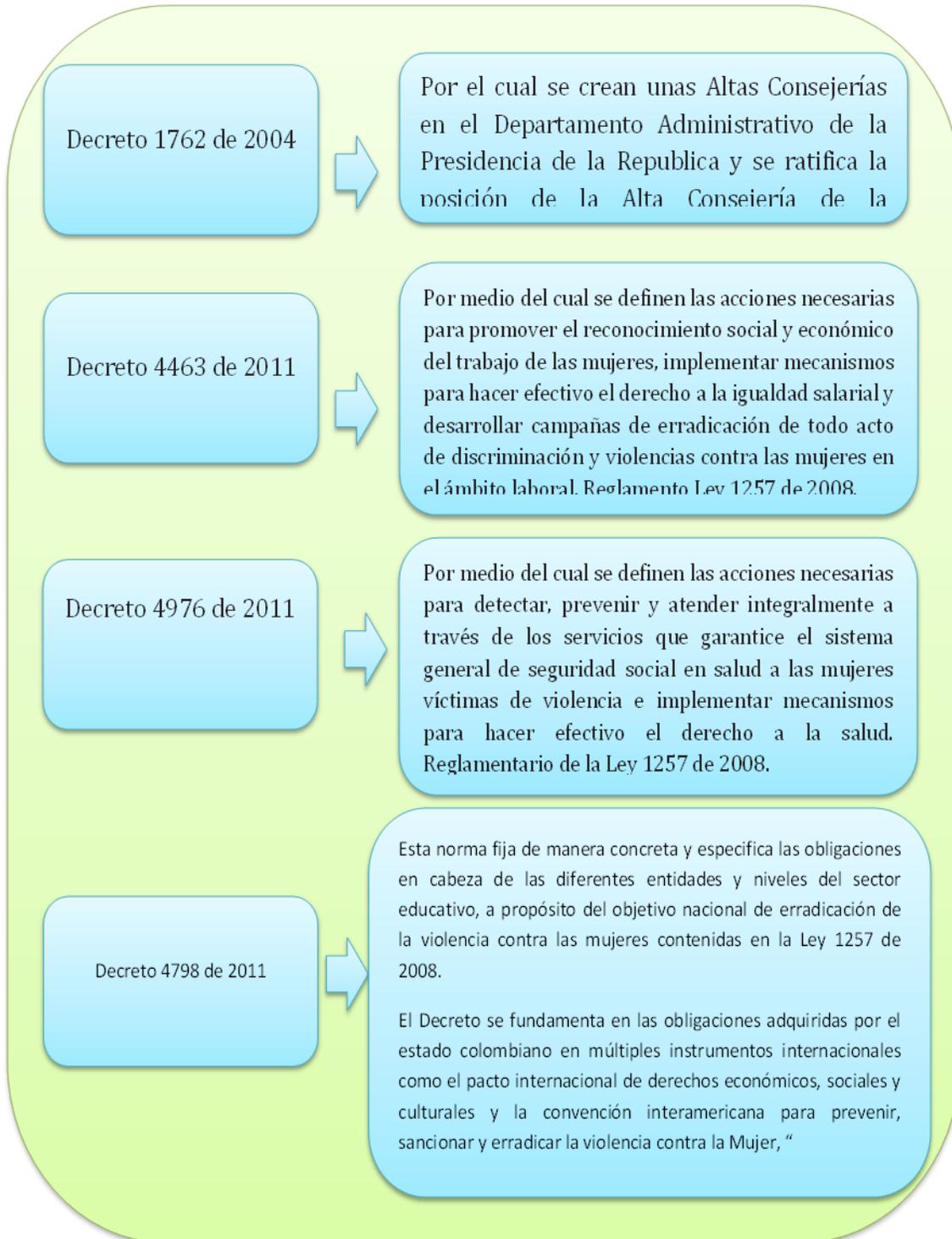


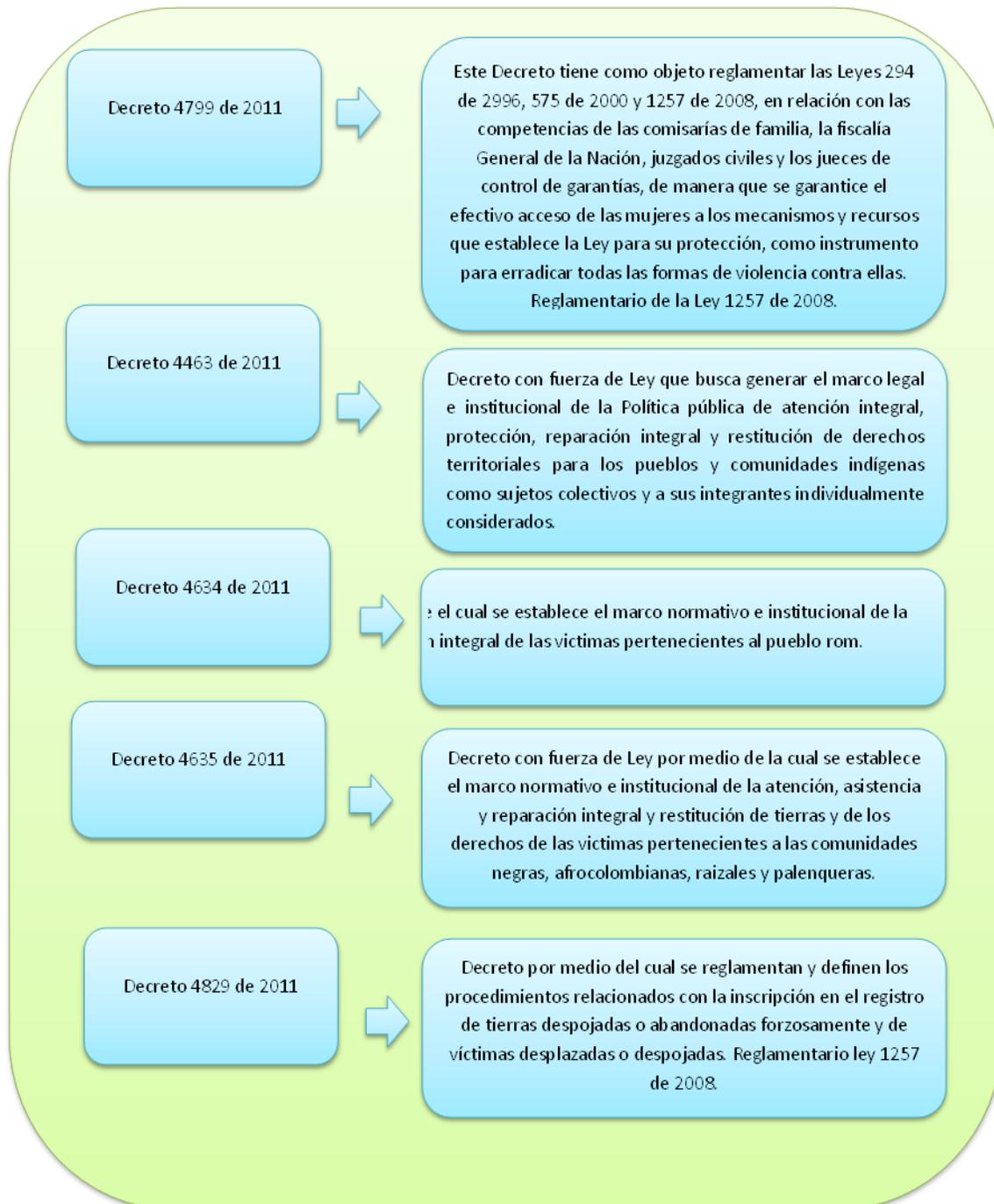
Reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno. Establece normas específicas para las mujeres en sus artículos 114 al 118. En desarrollo de esta Ley se ha expedido Decretos como 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano, y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.

- 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.











Si bien las mujeres Colombianas empezaron a obtener el reconocimiento de sus derechos desde los primeros años del siglo XX, la Constitución de 1991 le ha dado un impulso importante al reconocimiento de sus derechos, no solo por los contenidos de la Carta, sino por los desarrollos jurisprudenciales hechos por la corte Constitucional como intérprete y Guardiana de la Constitución y, por el otorgamiento de carácter Constitucional a instrumentos internacionales importantes en la materia como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW-, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” Convención de Belém do Pará, entre otros.

2.2 El Marco Constitucional en Colombia del Derecho a la Igualdad

El artículo 13 de la Constitución Política reconoce el derecho a la Igualdad y establece la prohibición de discriminación en razón al sexo. En el mismo sentido el artículo 43 establece que debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades a Hombres y Mujeres, y que las mujeres no pueden ser sometidas a ningún tipo de discriminación.

Estas disposiciones Constitucionales están en sintonía con los principales enunciados normativos contenidos en los tratados Internacionales de Derechos Humanos suscritos por Colombia, que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad. En ese sentido el artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) establece la obligación de los Estados partes de “ Garantizar a Hombres y Mujeres la igualdad en el goce de todos los Derechos Civiles y Políticos”.

De acuerdo con estas disposiciones Constitucionales e Internacionales la Igualdad es un Derecho con dos componentes centrales de los cuales se derivan obligaciones específicas para el Estado:

- El primero es el Derecho a recibir igual protección por la ley y gozar de una igualdad real y efectiva en todos los ámbitos de la vida. Esto es en las relaciones familiares, otras relaciones personales, en el campo de la participación política y en el contexto laboral entre otros. El artículo 43 de la Constitución reconoce que hombres y mujeres deben gozar de las mismas oportunidades y derechos y establece una serie de garantías particulares para las mujeres cuando se encuentran en ciertas condiciones de vulnerabilidad. En ese contexto plantea que las Mujeres deben gozar de especial asistencia y protección durante el embarazo, especialmente cuando se encuentra desempleada o desamparada, caso en el cual debería recibir un subsidio por el Estado. Esta disposición es



clave para las mujeres en el ámbito laboral pues el embarazo ha sido usado como un criterio de exclusión bien sea para el acceso o permanencia en el trabajo. El mencionado artículo enfatiza también que las mujeres cabezas de familia deben ser apoyadas de manera especial por el Estado. Además se han considerado como legítimas y ajustadas al marco normativo de derechos humanos las acciones afirmativas, de carácter temporal que tengan como finalidad compensar discriminaciones históricas para evitar que se perpetúen (CIDH, 2011; párr. 36). Diversas instancias Internacionales de Derechos Humanos han reconocido que medidas afirmativas tales como las cuotas a favor de las mujeres no implican trato preferencial sino un mecanismo para remediar la discriminación.²⁷

- En cuanto al segundo componente relacionado con la prohibición de discriminación contra la mujer el derecho internacional de los Derechos Humanos la define y establece los campos en los cuales los Estados están llamados a eliminarla. En ese sentido la CEDAW en el artículo 1 establece que debe entenderse por discriminación:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce de la mujer, independientemente de su estado civil sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Igualmente se ha reconocido que la violencia contra la mujer en razón al Género es una de las manifestaciones más dramáticas de discriminación en su contra. El preámbulo de la Convención de Belem do Pará enfatiza la relación que existe entre discriminación y violencia contra las mujeres, al señalar que esta violencia es una manifestación de las relaciones desiguales de poder que históricamente se han dado entre hombres y mujeres.

Las principales decisiones de la Corte Constitucional Colombiana en materia de derecho a la igualdad y a la no discriminación ofrecen desarrollos jurisprudenciales importantes y decisiones con las que pretenden avanzar en la garantía efectiva de

²⁷ Comité CEDAW: recomendación General No 25 de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación. Referente a medidas especiales de carácter temporal, disponible en: [http://www.un.org/womenwatch/daw/recommendations/general%20recomendations%2025%20\(spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/recommendations/general%20recomendations%2025%20(spanish).pdf).



dichos derechos. Algunos ejemplos dan cuenta de ello: **La Sentencia C-371 de 2000** que analiza la constitucionalidad de la Ley de Cuotas (Ley 581 de 2000) incluye un análisis cuantitativo acotado del nivel de participación de las mujeres en altos cargos del Estado tanto de nombramiento como de elección popular y, a partir de dicho análisis reconoce que históricamente las mujeres han estado excluidas de los cargos de decisión lo cual afecta de manera significativa el derecho a la igualdad. Otra decisión relevante que hace la Corte sobre la discriminación que padecen las mujeres es la Sentencia C-804 de 2006 en la que analiza la constitucionalidad del artículo 33 del Código civil, en que se usa el término hombre para referirse de manera genérica a las personas. De acuerdo con la demanda este precepto vulnera las normas constitucionales que reconocen el derecho a la igualdad, por incorporar un lenguaje excluyente que reproduce imaginarios sexistas que subordinan a las mujeres. La Corte considera que este lenguaje desconoce los principios que emanan de la Constitución pues incorpora una carga ideológica que reproduce una concepción del mundo centrada en un patrón masculino que permite la subordinación de la mujer. En esa Sentencia la Corte reconoce que incluso el lenguaje jurídico tradicional puede ser un vehículo de discriminación al reproducir imaginarios sociales excluyentes.²⁸

En desarrollo de los preceptos Constitucionales se ha buscado propender por la igualdad de las mujeres en diferentes sectores. En el año 2000 fue aprobada la Ley 581, que entre otras medidas establece cuotas para los cargos del “máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios”.²⁹

La ley 823 de julio 7 de 2003. Fija el marco normativo e institucional para orientar las políticas y acciones de Gobierno destinadas a promover y garantizar la igualdad de las mujeres en diversos ámbitos. Señala el compromiso que debe asumir el Estado para promover desde sus diferentes órganos, programas y políticas con perspectiva de género que propugnen por hacer efectiva la igualdad de oportunidades. Por ejemplo en su artículo 5 señala, la obligación del Gobierno Nacional de establecer medidas que propendan por la igualdad de condiciones laborales de las mujeres enfatiza que se dé aplicación al principio de trabajo igual, salario igual. En ese mismo sentido en su artículo 12 la Ley 1257 de 2008 establece que el Ministerio de Protección Social- o quien haga sus veces- deberá promover “el reconocimiento social y económico del

²⁸ Camino a la igualdad? Derechos de las mujeres a partir de la Constitución de 1991. Sistematización legal y jurisprudencial, Diana Esther Guzmán –Paola Molano y Rodrigo Uprimny.

²⁹ Ley 581 de 2000: Artículo 2. CONCEPTO DE MAXIMO DECISORIO. Para efectos de esta Ley entienda-se como “máximo decisorio”; el que corresponde a quienes ejercen cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.



trabajo de las mujeres, e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial”

En nuestro contexto además de la situación de discriminación laboral que padecen las mujeres, la maternidad es una variable de exclusión en el campo productivo y mercado laboral. Para contrarrestar esta situación existen instrumentos internacionales como CEDAW que en su artículo 11 establece que los Estados deben:

- ✓ Prohibir bajo pena de sanciones el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.
- ✓ Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado sin pérdida del empleo previo; el Convenio 100 de la OIT que sirvió como primer paso en el reconocimiento de garantías laborales en favor de las mujeres.

2.3 Marco Constitucional y Legal frente a la violencia contra las Mujeres.

Con la ratificación de los tratados Internacionales que obligan al Estado a erradicar y prevenir la violencia contra la mujer, especialmente la Convención de Belem do Pará, Colombia se obligó a adoptar las medidas necesarias para cumplir con las obligaciones contraídas. En esa dirección el Congreso aprobó la Ley 194 de 1996, que es la primera ley en el país que se ocupa del tema, específicamente de la violencia intrafamiliar. No obstante el avance más significativo lo constituye la Ley 1257 de 2008. En su discusión y aprobación jugaron papel importante el movimiento de mujeres y la bancada de mujeres del Congreso. Esto fue clave para que la ley permitiera avanzar hacia una perspectiva más amplia de la violencia contra la mujer y se incluyeran muchos de los estándares internacionales en la materia.

En relación con las múltiples violencias contra las mujeres que las afectan cotidianamente la Corte también se ha pronunciado.

Hay varios ejemplos importantes al respecto: La Sentencia C-273 de 1998 al analizar la constitucionalidad del artículo 15 de la Ley 294 de 1996, recordó que el Estado debe intervenir para prevenir y enfrentar la violencia intrafamiliar para proteger a los miembros de la familia que puedan ser víctimas. Condenó la agresión doméstica y reiteró lo dicho en la Sentencia C-408 de 1996 y afirmó que no se puede:



“Invocar la intimidación y la inviolabilidad de los hogares para justificar agresiones contra las mujeres en las relaciones privadas y domésticas. Es más, esta violencia puede ser incluso más grave que la que se ejerce abiertamente, pues su ocurrencia en estos ámbitos íntimos la convierte en un fenómeno silencioso, tolerado, e incluso a veces, tácitamente legitimado”

En el contexto de las violencias, **el Auto 092 de 2008** que hace seguimiento a la Sentencia T-025 de 2004, realiza un análisis detallado de la forma como el conflicto armado y el desplazamiento forzado afectan a las mujeres y reconoce que los arreglos patriarcales de género presentes en nuestra sociedad hacen que se produzcan en las mujeres, afectaciones específicas, diferenciadas desproporcionadas. Uno de esos riesgos es el ser víctima de diversas formas de violencia sexual. Esta forma de violencia ha sido utilizada “como un arma de guerra por todos los grupos armados (Fuerza pública, grupos paramilitares y guerrillas) con el propósito de obtener créditos en el desarrollo de las hostilidades”.³⁰

En relación con el derecho de las víctimas de violencia sexual la Corte ha enfatizado que deben recibir un trato digno, y debe garantizarse y protegerse de manera especial su derecho a la intimidad, para lo cual estableció sus derechos dentro del proceso penal.

El Auto en referencia ordena además, la adopción de programas de política pública que incorporen enfoques diferenciales y, en particular un enfoque de género que permita enfrentar las facetas y riesgos de género del desplazamiento, igualmente un enfoque étnico que permita responder de manera particular a las afectaciones desproporcionadas que sufren las mujeres Indígenas y Afrocolombianas.³¹

En respuesta a la responsabilidad que tiene el Gobierno Departamental de avanzar hacia el reconocimiento de los derechos e inclusión de las mujeres Huilenses, de todas las edades, condiciones sociales, étnico-raciales, situaciones económicas y condiciones de vulnerabilidad, lideró acorde con lo estipulado en el Plan de Desarrollo “Huila Competitivo” la formulación de la Política Pública de Equidad de Género, la cual fue adoptada por la Honorable Asamblea del Huila, mediante Ordenanza 013 del 30 de mayo de 2014.

³⁰ (Tribunal Simbólico contra la Violencia Sexual en el marco del conflicto armado, 2011, pág.1)

³¹ Diana Esther Guzmán y otros. Camino a la igualdad, Derechos de las Mujeres a partir de la Constitución de 1991. Sistematización legal y jurisprudencial. Bogotá, octubre de 2012.



En el artículo 2 literal b de la Ordenanza referida se ordena taxativamente, formular el Plan Integral Decenal de Igualdad de Oportunidades, incorporando de manera transversal el enfoque de género, las estrategias y acciones afirmativas en todas las dependencias e instituciones públicas y privadas y reflejar esta perspectiva en los planes y programas con sus respectivos presupuestos. Así mismo la Ordenanza No 057 del 22 de diciembre de 2004 establece que la Política de igualdad de oportunidades estará dirigida “a orientar la planeación y la gestión del desarrollo local y regional para la correcta aplicación de la política de igualdad de oportunidades para la mujer Huilense, a potenciar las habilidades, capacidades y oportunidades de las mujeres, para intervenir y decidir en los procesos del desarrollo local y regional.

Acorde con estos mandatos Constitucionales y legales el Gobierno que preside el Doctor Carlos Mauricio Iriarte Barrios suscribió Convenio interadministrativo con la Fundación del Alto Magdalena, para la formulación participativa del Plan Integral Decenal de Igualdad de Oportunidades en adelante (PIDIO)

Este Plan se constituye en el mejor instrumento de planificación que orientará la implementación de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Huilenses aprobada recientemente, la ejecución de programas, y acciones priorizadas para lograr el mejoramiento de la posición, situación y condición de las Mujeres en nuestro Departamento y avanzar hacia la equidad e igualdad de oportunidades.

Las Políticas de igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres no buscan un Estado benefactor que perciba a las mujeres como un sector vulnerable, sino que las considere como protagonistas y potenciadoras del desarrollo.

3 ANTECEDENTES

Pese a la existencia, de un Marco Normativo Internacional y Nacional favorable para avanzar hacia la eliminación de la discriminación, las violencias contra la Mujer, y avanzar hacia la equidad e igualdad de oportunidades desde un enfoque de Género; en el departamento del Huila hasta hace algunas décadas, prevaleció al igual que en el resto del país el enfoque de “mujer en el desarrollo” que percibía a las mujeres como un sector vulnerable de la población lo cual conllevó a la implementación de programas asistencialistas, atomizados, con un presupuesto específico para atender sus necesidades, pero que no permitieron avanzar con impacto hacia la equidad e igualdad de oportunidades.



No obstante lo anterior, a partir de la acción organizada del movimiento social de mujeres, y los avances logrados en la Constitución Nacional de 1991 en materia de equidad e igualdad de género, en nuestro territorio se puso en valor la discusión sobre este tema y se instó a quienes aspiraban a regir los destinos del Departamento a incluir esta perspectiva en sus planes de desarrollo. En Algunos planes de los últimos períodos de Gobierno de la primera década del siglo XXI se reconoce, que en nuestro territorio se reproduce la expresión de las diversas formas de violencia que se vive en el país lo cual exige de manera urgente la generación de cambios estructurales y transformaciones culturales que lleven a que ser mujer no constituya una condición de riesgo.

En el 2004 se desarrollaron diplomados sobre la inclusión de la perspectiva de género en los Planes de Desarrollo, y se promulgó la Ordenanza 057 del 22 de diciembre, mediante la cual se “implementa la Política de Igualdad de Oportunidades para la Mujer Huilense.” La promulgación de esta Ordenanza fue iniciativa de los Diputados Aurelio Navarro Cuellar y Pedro Hernán Suarez Trujillo y su formulación no estuvo precedida de un proceso participativo e incluyente. Dicha Ordenanza estableció en su artículo 6:

“La Administración Departamental diseñará de manera participativa, una Política de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Huilenses; en un plazo máximo de diez (10) meses contados a partir de la Publicación de la Ordenanza y elaborará un documento que se adoptará como POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES HUILENSES, el cual hará parte integral de la presente Ordenanza.”

Hasta antes de adoptarse la Política Pública de Equidad de Género, su existencia era poco conocida hasta por la misma Institucionalidad razón por la cual no se cumplió con lo ordenado en el artículo anteriormente mencionado en el plazo determinado.

Para identificar los avances hacia la equidad de género en el Huila se realizó la revisión de los Planes de desarrollo aprobados en las últimas tres administraciones Departamentales, correspondientes a los períodos 2008- 2011, 2012-2013³² y 2013-2015. Esto no significa que en anteriores Gobiernos no se hubiesen adelantado acciones afirmativas que favorecieran a las mujeres Huilenses.

³² Plan de desarrollo 2008-2011, “Huila Naturaleza Productiva. Ordenanza 015 de 2008.



El Plan de Desarrollo 2008-2011 “Huila Naturaleza Productiva” definió entre sus principios rectores, la equidad y, en su diagnóstico analiza la situación de la mujer Huilense, señalando las condiciones de desigualdad y discriminación que las afecta.

Hace referencia a la política de equidad de género en los siguientes términos: “será posible a través de la articulación de programas y proyectos cuyo objetivo final sea el reconocimiento de sus potencialidades, la restauración de sus derechos, la protección frente a todo tipo de violencia y finalmente la generación de habilidades en la mujer a través de procesos de formación e información que le permita intervenir y decidir sobre los procesos de desarrollo local y regional”.³³

En el Sector Salud este plan de desarrollo hace referencia a las mujeres como un grupo priorizado, al igual que los jóvenes, adultos mayores, niños y niñas. Relaciona como problemáticas a responder, el tema del embarazo en adolescentes, el cáncer del cuello uterino, la violencia intrafamiliar, maltrato infantil, abuso sexual, se plantea la necesidad de hacer una caracterización de dichas violencias y construir línea base para definir las intervenciones. Las estrategias planteadas fueron:

- Desarrollar una estrategia de base comunitaria e institucional para la protección de la mujer y sus hijos contra la violencia.
- Construir una red institucional Municipal de atención a las víctimas de violencia de género, intrafamiliar e infantil, que cuente con procesos formativos, articuladores y con la participación de representantes de las mujeres violentadas, y de la comunidad organizada.
- Fortalecimiento del sistema de vigilancia de la violencia de género, infantil, intrafamiliar que logre identificar la problemática y genere espacios de intervención.

En el sector de grupos especiales, se prioriza a la mujer junto con infancia, adolescencia, adulto mayor, personas en situación de discapacidad. Se implementó el programa “Mujer Corazón del Huila”, en correspondencia con la Política Nacional de Mujer y lo estipulado en la Ordenanza 057 de 2004, cuyo objetivo es el de garantizar a la mujer Huilense igualdad de oportunidades, a partir de “apostar a la construcción de equidad de género, avanzar en el tema de derechos, inclusión y empoderamiento de las mujeres”.³³

³³ Ibid .pág 137



Entre las necesidades y problemáticas identificadas, aluden a la poca participación de las mujeres en escenarios para la toma de decisiones, la necesidad de la incursión de las mujeres en la actividad empresarial, la necesidad de la formación empresarial, técnica y de desarrollo humano, y la necesidad que las mujeres aprendan a proteger su vida y sus derechos. El objetivo programático se encaminó a “Disminuir la brecha de inequidad existente entre hombres y mujeres del departamento, mediante el fortalecimiento de la mujer como ser humano garante de derechos, con posibilidades de interactuar en los diferentes escenarios de su cotidianidad fortalecidas en temas de equidad de género, auto-cuidado, autoestima, liderazgo y emprendimiento, a fin de posibilitar su participación en la vida pública, política y empresarial”.³⁴

Las estrategias definidas en el Plan en referencia apuntaron a : creación de espacios de desarrollo y fomento a la participación de las mujeres en instancias de decisión, fortalecer la capacidad creativa y empresarial, generar la cultura de la organización como estrategia para la defensa de los derechos e intereses, asesorar a las mujeres en temas de género, equidad e igualdad de derecho, fomento y apoyo a las organizaciones de mujeres, focalizar la inversión en mujeres cabeza de hogar con alto nivel de vulnerabilidad, generar la cultura de reportar la información discriminada por género.

Las metas de productos establecidas para ese período de gobierno fueron: 30% de mujeres del departamento asesoradas en temas de participación y política, 30% de mujeres capacitadas en género, derechos, temas empresariales, formación técnica, competencias y desarrollo humano; red departamental de mujeres funcionando, doce eventos empresariales a nivel departamental y nacional con participación de mujeres huilenses.

En el plan de desarrollo 2012-2015 “Haciendo el Cambio”, aprobado por la Asamblea mediante la ordenanza 013 de 2012.³⁴ se mencionó dentro de sus principios el de la equidad de género y en el diagnóstico se desarrolló un apartado relativo a la Mujer, ubicándola en el grupo de población en condición de vulnerabilidad o discriminación manifiesta, junto con personas en condición de discapacidad, víctimas del conflicto armado y pobreza extrema.

Se diseñó el programa “Mujer el Cambio eres Tú”, en el cual se propusieron un conjunto de acciones que le apuntaron a: atender la problemática de las violencias de género, fortalecer la participación política, empoderamiento económico, apoyo a la

³⁴ Plan de desarrollo 2012-2015 “Haciendo el Cambio. Período atípico por la suspensión de la Gobernadora. Lo cual conllevó la realización de nuevas elecciones.



mujer rural, la construcción de la Política Pública de Equidad de Género, fortalecimiento a la organización de las mujeres y representación de sus intereses, formación en participación política y democracia, proyectos productivos, y la creación de la Secretaría de Desarrollo Social, la Mujer y la Familia. En el marco de esta administración se suscribieron acuerdos y pactos sobre equidad de género. Entre ellos:

- El Departamento del Huila se adhiere al acuerdo Nacional por el respeto a los derechos de las mujeres. marzo 9 de 2012.
- Ratificación del Acuerdo Nacional por el respeto a los derechos de las mujeres, marzo 6 de 2012.
- Propuesta para la incorporación del Enfoque de Género en los Planes Territoriales de Desarrollo con la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer.

Dada la situación, de período atípico el Gobernador electo Carlos Mauricio Iriarte Barrios, presentó el Plan de Desarrollo “Huila Competitivo”, para el periodo de 2013-2015, el cual fue aprobado mediante Ordenanza No 017 de 2013.

En el marco de este Plan de Desarrollo en la dimensión social existe un acápite especial que diagnostica la situación de la mujer huilense, destacando como problemáticas las siguientes: alto índice de violencias hacia las mujeres, poca participación política de la mujer, deficiencia en la igualdad de oportunidades, los temas de género no tienen abordaje profundo e integral en los entes territoriales, problemáticas que se desencadena en altos índices de embarazos en adolescentes pobreza y diferentes modalidades de violencias.

Para responder a estas afectaciones se definió el programa denominado: “Promoviendo la equidad de género y la autonomía de la mujer Huilense”. En él se plantearon seis metas de producto:

- La primera hace referencia al el Diseño, formulación e implementación de la Política Pública Integral de Equidad de Género para las mujeres.
- La segunda, garantizar la operatividad del Consejo Departamental de Mujeres, realizando una sesión anual.
- Tercera, realizar seguimiento a la ruta integral de atención de la Mujer Víctima del Maltrato, articulando acciones con las diferentes instancias del gobierno.
- Cuarta, capacitar a 1000 mujeres sobre promoción de derechos de las mujeres y temas de género en las políticas públicas del sector agropecuario.



- Quinta, realizar dos diplomados sobre liderazgo femenino para la paz, la democracia y el desarrollo local.
- sexta, apoyar a 100 mujeres en temas de emprendimiento, empresarismo, asociatividad para lograr la autonomía económica y equidad en la esfera laboral.

En los dos últimos planes de desarrollo reseñados anteriormente se evidenció una apertura a medidas de igualdad de género e inclusión social, explicitaron la formulación de una Política Pública para las mujeres como una de sus metas a alcanzar, la cual se concretó el 31 de mayo de 2014, con la Ordenanza 013.

Para liderar el desarrollo social de las mujeres desde la perspectiva de equidad se creó mediante decreto 1338 de 2008 en la Gobernación del Huila la Oficina para la Mujer, Infancia, Adolescencia y Asuntos Sociales, adscrita a la Secretaria de Gobierno y Desarrollo Comunitario.

Esta Instancia, está liderada por una persona del nivel Asesor con una gran responsabilidad misional, encaminada a elevar los indicadores de calidad de vida de la mujer, niñez infancia y adolescencia en el Departamento tiene la responsabilidad de atender los programas de mujer, infancia, adolescencia, juventud, adulto mayor y personas en situación de discapacidad. El cargo ejercido es de libre nombramiento y remoción. Todo el personal de esta Oficina está vinculado por contratación a término fijo. Esta situación institucional evidencia una inestabilidad en términos de la memoria de procesos, apropiación de los objetivos misionales y la continuidad de los procesos estructurales que se han adelantado en esta dependencia, sobre el tema de equidad de género. Por lo tanto, la institucionalidad para la equidad de género, requiere fortalecerse en términos misionales específicos, procesos, gestión de calidad, personal de planta y especializado, y una estructura orgánica fuerte, acompañada de presupuesto necesario para atender sus responsabilidades y funciones en beneficio de esta importante población con la complejidad de sus demandas. Por esta razón, es un imperativo la creación de la Secretaria de la Mujer en el Departamento.

Para efectos de definir una línea base que permita a futuro medir a través de indicadores apropiados, los impactos de las inversiones e intervenciones realizadas para avanzar hacia la equidad e igualdad de oportunidades, se precisa un resumen ejecutivo sobre el avance logrado en la implementación de la Política Pública de Equidad de Género adoptada mediante Ordenanza 013 de 2014.

- En el primer año de adoptada la Política Pública referida, se han desarrollado por parte de la Institucionalidad, procesos de sensibilización y socialización



para la apropiación de la Política al interior de las dependencias Gubernamentales, y se han abierto espacios para la capacitación de la comunidad estudiantil, funcionarios-as de las Administraciones Departamental y Municipal sobre nuevas masculinidades que permitan reflexiones profundas sobre las relaciones de género que generan privilegio, que niegan a los hombres la posibilidad de expresar sus emociones, para permitirles escapar de su dolor por la masculinidad hegemónica que la cultura les impone.

- Adelantos normativos tales como: La creación de la Comisión Intersectorial de Coordinación para la implementación de la Política Pública de Equidad de Género, mediante Decreto 835 del 31 de julio de 2014; Conformación del Comité técnico integrado por profesionales de las Entidades del Gobierno departamental, Creación del fondo Concursal de Fomento para la Mujer Rural, Decreto 1132 de 7 de octubre de 2014. Cuyo objetivo es “avanzar en el reconocimiento de los derechos e inclusión de las mujeres huilenses en los procesos de desarrollo rural, promoviendo su empoderamiento organizacional y económico, dotación de activos rurales, así como su capacidad gestión y ejecución de proyectos productivos, que le permita mejorar su calidad de vida”.³⁵
- Reorganización del Consejo Departamental de Política Social del Huila en el marco del Sistema Nacional de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones. Decreto 0898 de 25 de agosto de 2014. Esta instancia es la máxima en el orden de las políticas públicas y proyectos sociales en el departamento, bajo un modelo de gestión social integral. entre sus integrantes permanentes se encuentra la Oficina de Asesora para la Mujer, Infancia, Adolescencia y Asuntos Sociales. Como invitadas permanentes hará presencia una delegada del Consejo Departamental de Mujeres, una de sus mesas transversales es el Comité Departamental de Equidad de Género y Autonomía de la Mujer.
- Relación de acuerdos del orden municipal donde se conforma los Consejos Municipales de Mujeres en cada ente territorial del Departamento.

Mención especial ameritan las Organizaciones no Gubernamentales de Mujeres y el Consejo Departamental de Mujeres que no solo participaron de manera decidida en la

³⁵ Decreto 1132 de 2014 mediante el cual se creó el fondo concursal.



construcción de la Política, y el PIDIO, sino que han propiciado espacios de interlocución con la sociedad civil como Foros, Talleres, Encuentros, para replicar el conocimiento de dicha Política, para evaluar cómo estamos la mujeres del Huila 20 años después de la Convención de Belem do Pará y además, trabajan iniciativas y procesos permanentes, para sensibilizar y visibilizar las violencias basadas en Género; para ello le han dado continuidad a la Campaña Permanente “Toda una vida sin Violencias; Unidas, vivas y libres” en la cual confluyen más de 25 Organizaciones sociales, de Mujeres y agencias de Cooperación Internacional. Esta Campaña ha sido liderada y coordinada desde 2004 por Casa de la Memoria.

Igualmente se reseñan los siguientes cuadros que contienen los programas y las acciones de la Oferta Institucional en la vigencia 2014 que son coherentes con las Líneas y estratégicas de la Política Pública de Equidad de Género.

Programas y acciones de la Oferta Institucional 2014 Concordantes con la Política pública de Equidad de Género para las Mujeres Huilenses

Tabla 5. Programas y acciones de la Oferta Institucional 2014 concordantes con la P.P.E.G.

Línea		Derecho a una vida sin miedos ni violencias
Estrategias	1. protección de los derechos humanos de las mujeres huilenses a partir de la aplicación afectiva de la normatividad internacional y nacional adoptada para garantizar la prevención, protección, atención a quienes han sido víctimas de violencia basada en género y sanción a quienes agreden. 2. Promover una cultura de respeto y cero tolerancia a las violencias basadas en género.	
Responsables	Acciones Identificadas	Programa
Oficina de Asuntos Sociales.	Implementar la Política Pública Integral de Equidad de Género para las Mujeres.	Promoviendo la Equidad entre Géneros y la Autonomía De La Mujer Huilense.
Oficina de Asuntos	Apoyar 4 Estrategias para identificar y medir situaciones de maltrato o	Promoviendo los Derechos de



Sociales.	violencia hacia los niños y niñas y generar la denuncia y las acciones para el inmediato restablecimiento de sus derechos.	los Niños, Niñas del Departamento Del Huila
Oficina de Asuntos Sociales.	Realizar seguimiento a la Ruta Integral de Atención de la Mujer Víctima del Maltrato, articuladora de la acción dirigida desde las diferentes instancias del Gobierno	Promoviendo la Equidad entre Géneros y la Autonomía De La Mujer Huilense.
Oficina de Asuntos Sociales.	Desarrollar 2 estrategias para brindar una adecuada atención y protección de los derechos de la población en situación de Discapacidad y la LGBTI	Por una adecuada atención y protección de los derechos de la población LGBTI
Oficina de Asuntos Sociales.	Apoyar 3 campañas de prevención del maltrato infantil, que incluya las familias.	Promoviendo los derechos de los niño, niñas del departamento del Huila
Oficina de Asuntos Sociales.	Una Campaña de comunicación para fomentar la no violencia y la no discriminación a población LGBTI	Por una adecuada atención y protección de los derechos de la población LGBTI
Total Acciones	8	

Fuente: Elaboración Propia

Las acciones desarrolladas han contribuido con la atención a mujeres víctimas de violencias, a través de capacitación en la normatividad ley 1257 de 2008 y sus decretos reglamentarios, dirigida a funcionarios/as de las instituciones que deben atender a las mujeres, también a las mujeres en situación de vulnerabilidad, y los medios de comunicación en temas de derechos de las mujeres. Se ha diseñado y difundido la ruta de atención a mujeres víctimas de violencias en el Departamento. Igualmente se implementaron talleres sobre nuevas masculinidades en el ámbito educativo, para



ofrecer nuevos paradigmas que conduzcan a entender que son posibles las relaciones de género no estereotipadas

En 2014 se promovió la movilización social en rechazo y cero tolerancia de las violencias contra las mujeres, enmarcada en la estrategia “Soy Mujer soy capaz”

En la ejecución de esta estrategia se evidenció que existe tolerancia social e institucional de las violencias contra las mujeres lo cual demuestra lo acendrada que está la cultura patriarcal en los imaginarios colectivos, que conlleva a justificar, naturalizar e invisibilizar las violencias basadas en Género. Ello implica el fortalecimiento de procesos de formación sistémicos, en el enfoque de género y de largo plazo, al interior de las Instituciones y la sociedad, al igual que fortalecimiento focalizado en las instituciones como son las Comisarías de Familia y Casas de Justicia.

Tabla 6. DERECHOS HUMANOS Y CONSTRUCCION DE PAZ

DERECHOS HUMANOS Y CONSTRUCCION DE PAZ		
Línea	DERECHOS HUMANOS Y CONSTRUCCION DE PAZ	
Estrategias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Empoderamiento de las mujeres, especialmente víctimas del conflicto armado y sus apuestas organizativas para promover la cultura de paz, la defensa de los derechos humanos, la resolución de conflictos y la reconciliación, reconociendo las particularidades que han sufrido las mujeres y las niñas en la guerra. 2. Garantizar desde la institucionalidad el derecho a la prevención, protección, reparación, sanción y garantías de no repetición para las mujeres, jóvenes y niñas víctimas. 	
Responsables	Acciones Identificadas	Programa
Secretaría de Gobierno y Desarrollo Comunitario	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar e implementar un Plan Integral de Prevención y protección en materia de vida, libertad, integridad y seguridad para el 	Huila Garante de los DD. HH y DIH, Construyendo Caminos de Paz



	<p>Departamento del Huila en el marco del Decreto 4912 de 2011.</p> <ul style="list-style-type: none">• Elaborar e implementar en el 100 % de los Municipios en situación de amenaza por reclutamiento forzado con rutas de prevención urgente.• Elaborar e implementar en el 100 % de los Municipios en situación de amenaza por reclutamiento forzado rutas de prevención en protección.• Realizar capacitaciones a los Niños, Niñas y Adolescentes del 10% de los EE oficiales, en el marco del cumplimiento del Plan Nacional de educación en DD.HH y DIH PLANEDH.• Capacitar al 30% de funcionarios públicos, organizaciones sociales y ciudadanía, en temas de DH, DIH, igualdad, no discriminación, MASC, y gestión preventiva del	
--	--	--



	riesgo frente a violaciones a los derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad personal.	
Gobierno y Desarrollo Comunitario	Concurrir a la cofinanciación de 37 Proyectos productivos urbanos y/o rurales con enfoque diferencial, uno por Municipio dirigido a familias víctimas del conflicto.	Garantizando los Derechos de las Víctimas
FONVIHUILA	Concurrir a la financiación de 250 mejoramientos de viviendas para población víctima del desplazamiento forzado, mediante la asignación del subsidio complementario	Mejores Viviendas Para Los Huilenses
Total Acciones	7	

Fuente: Elaboración Propia

Algunos avances en desarrollo de esta línea se relacionan con la caracterización de la población víctima del conflicto armado con enfoque de género, y el fortalecimiento organizativo de las mujeres víctimas para poner en valor sus derechos y garantizar su representación en espacios otorgados por la ley. Hace falta reforzar las medidas de difusión de la normatividad, fortalecer la participación ciudadana y revisar las obligaciones estipuladas por ley 1448 de 2011 y sus decretos reglamentarios.

Tabla 7. DERECHO A LA PARTICIPACION Y REPRESENTACION DE LAS MUJERES

LÍNEA	DERECHO A LA PARTICIPACION Y REPRESENTACION DE LAS MUJERES
Estrategias	1. Fortalecimiento de las expresiones organizativas de las mujeres para garantizar su



	<p>participación en todas las esferas del poder, desde los espacios comunitarios hasta altos cargos de dirección.</p> <p>2. Transversalización del enfoque de género como eje integrador de programas, proyectos, políticas, presupuestos, metodologías de trabajo y demás ejercicios de planeación de la administración pública a nivel Departamental y municipal, como un principio que fortalece la institucionalidad.</p>	
Responsables	Acciones Identificadas	Programa
Asuntos Sociales	Realizar dos diplomados sobre liderazgo femenino para la paz, la democracia y el desarrollo local	Promoviendo La Equidad Entre Géneros Y La Autonomía De La Mujer Huilense
Asuntos Sociales	Garantizar la operatividad del Consejo Departamental de Mujeres realizando una sesión anual	Promoviendo La Equidad Entre Géneros Y La Autonomía De La Mujer Huilense
Total Acciones	2	Presupuesto: 2013 2014

Fuente: Elaboración Propia

La creación del Consejo Departamental de Mujeres mediante Decreto 0501 del 18 de marzo de 2014 es un paso importante para propiciar espacios de participación de las mujeres en niveles decisorios. Es una instancia de coordinación entre los procesos organizativos de mujeres y la Administración Departamental, por ello sus iniciativas encaminadas a articular y promover acciones para avanzar hacia la equidad de género y autonomía de la mujer huilense debe tener el respaldo real y efectivo de la Institucionalidad. El seguimiento, vigilancia y control a la implementación de la Política Pública de Equidad de Género es otra de sus funciones, que demanda plenas garantías para ejercerlas.

En este sentido es fundamental implementar acciones integrales y de proceso con recursos necesarios para fortalecer todas las expresiones organizativas de las mujeres en el Departamento.



Tabla 8. DERECHO A LA EDUCACION CON CALIDAD, EQUIDAD Y A UNA CULTURA NO SEXISTA

DERECHO A LA EDUCACION CON CALIDAD, EQUIDAD Y A UNA CULTURA NO SEXISTA		
Línea	DERECHO A LA EDUCACION CON CALIDAD, EQUIDAD Y A UNA CULTURA NO SEXISTA	
Estrategias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impulsar en el sistema educativo del Departamento del Huila la eliminación de estereotipos de género y toda forma de discriminación que subyace en la cultura escolar. 2. Promover la noción de educación intercultural para todos-as que permita eliminar el sesgo en contra de los pueblos indígenas y afrodescendientes. 3. Promover una cultura ciudadana no sexista, que reconozca los derechos de las mujeres, genere nuevas relaciones de género, en la comunidad educativa, la familia, los medios y los diversos espacios de socialización de las personas. 4. Promover mayor acceso de las mujeres a la formación profesional y técnica. 	
Responsables	Acciones Identificadas	Programa
Secretaría de Educación	<p>Incrementar al 64% los EE oficiales que desarrollan los indicadores de habilidades sociales de los estudiantes (1- Proyectos ambientales escolares - PRAES,</p> <p>2. Guías curriculares de prevención de drogas,</p> <p>3. Planes escolares de Gestión del riesgo,</p> <p>4. Derechos humanos y Derecho Internacional Humanitario,</p> <p>5. educación para la sexualidad y construcción de la ciudadanía,</p>	<p>EDUCACION DE CALIDAD PARA EL DESARROLLO LOCAL REGIONAL Y GLOBAL</p>



	6. planes de seguridad alimentaria y nutricional)	
Secretaría de educación	Apoyar 200 madres comunitarias para elevar su nivel de estudios	ACCESO PERMANENCIA EDUCATIVA Y
Total acciones	2	

Fuente: Elaboración Propia

La Secretaria de Educación Departamental adelanta un proceso de formación en derechos humanos, conformación de comités de convivencia escolar con este énfasis, y acciones de capacitación en equidad de género y derechos humanos. Estas acciones requieren articulación con la instancia rectora de la Política Pública, debido a que se debe profundizar desde un enfoque de género la función social de la educación para transformar patrones culturales que generan discriminación, violencias y subordinación de lo femenino frente a lo masculino. Se debe promover la transversalidad del enfoque de género y derechos humanos en el sector educativo e involucrarlo en todas las líneas de la política.

Tabla 9. DERECHO AL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA EN CONDICIONES DE EQUIDAD PARA LAS MUJERES HUILENSES

Línea	DERECHO AL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA EN CONDICIONES DE EQUIDAD PARA LAS MUJERES HUILENSES
Estrategias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la valoración familiar y social del trabajo no remunerado y el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a los derechos económicos, a trabajos dignos y a generación de ingresos a través de iniciativas autogestionarias para mejorar sus condiciones de vida. 2. Asegurar que los planes, programas y proyectos del Gobierno Departamental y local contribuyan con el desarrollo humano sostenible la equidad de género y el empoderamiento económico de las mujeres.



	3. Fomentar el acceso y uso de la propiedad y recursos productivos para las mujeres desde su diversidad.	
Responsables	Acciones Identificadas	Programa
Gobierno y Desarrollo Comunitario.	Fortalecer las cadenas productivas artesanales indígenas	INCLUSIÓN CON ENFOQUE DIFERENCIAL EN PROCESOS CULTURALES - CULTURA
Secretaria de Agricultura	Apoyar 10 programas de asistencia social rural de la oferta sectorial y de la cooperación implementados en el Departamento del Huila	PRODUCTORES RURALES COMPETITIVOS
FONVIHUILA	Concurrir a la financiación de 290 viviendas nuevas para población víctima del desplazamiento forzado, mediante la asignación del subsidio complementario	MEJORES VIVIENDAS PARA LOS HUILENSES
FONVIHUILA	Concurrir a la financiación de 190 viviendas nuevas para población en situación de discapacidad, mediante la asignación del subsidio complementario	MEJORES VIVIENDAS PARA LOS HUILENSES
Oficina de Asuntos Sociales	50 personas LGBTI capacitadas en proyectos productivos y Planes de Negocios	POR UNA ADECUADA ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA POBLACIÓN LGBTI
Oficina de Asuntos Sociales	Apoyar a 100 mujeres en temas de emprendimiento, empresario,	PROMOVIENDO LA EQUIDAD ENTRE GENEROS Y LA AUTONOMIA DE LA



	asociatividad para lograr la autonomía económica y equidad en la esfera laboral	MUJER HUILENSE
Oficina de Asuntos Sociales	Capacitar a 1000 mujeres sobre promoción de Derechos de las Mujeres y temas de género en las Políticas Públicas del sector agropecuario	PROMOVIENDO LA EQUIDAD ENTRE GENEROS Y LA AUTONOMIA DE LA MUJER HUILENSE
Competitividad	Fortalecer con Capital Semilla a 15 Iniciativas Empresariales con orientación a grupos poblacionales	Huila Territorio de Oportunidades
Competitividad	Apoyar un proyecto para la generación de procesos de asociatividad en el sector empresarial y/o solidario dirigido a renglones productivos del Departamento.	Huila Territorio de Oportunidades
Competitividad	Realizar 10 Eventos de promoción al emprendimiento y el empresarismo	Huila Territorio de Oportunidades
Agricultura	Apoyar 60 proyectos productivos liderados por mujeres rurales con recursos del fondo concursal	MUJER RURAL PRODUCTIVA
FONVIHUILA	Concurrir con la financiación de 140 viviendas nuevas para población indígena, mediante la asignación del subsidio complementario	MEJORES VIVIENDAS PARA LOS HUILENSES



AGRICULTURA	Adoptar y reglamentar un fondo concursal, para el fomento y apoyo de proyectos productivos que permitan la incorporación y consolidación y equilibrio de género	MUJER PRODUCTIVA	RURAL
Total Acciones	13		

Fuente: Elaboración Propia

En esta línea ha avanzado en la administración Departamental, lo cual es coherente con el enfoque del Plan de Desarrollo “Huila Competitivo”, porque el énfasis es la parte productiva y competitiva de la región. Todavía hacen falta programas y acciones dirigidas a implementar la estrategia de reconocimiento social del trabajo reproductivo y del cuidado que realizan las mujeres, el cual no es remunerado.

Tabla 10. DERECHO A LA SALUD INTEGRAL CON ENFOQUE DIFERENCIAL PARA LAS MUJERES HUILENSES CON ÉNFASIS EN LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS

Línea	DERECHO A LA SALUD INTEGRAL CON ENFOQUE DIFERENCIAL PARA LAS MUJERES HUILENSES CON ÉNFASIS EN LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS	
Estrategias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar el derecho de las mujeres a la salud integral fortaleciendo calidad, la humanización del servicio y asegurando el disfrute de los derechos sexuales y reproductivos. 2. Implementar programas de educación en salud sexual y reproductiva con perspectiva de género y enfoque diferencial. 3. Promover la investigación en salud sexual y reproductiva Y sobre pautas culturales de autocuidado de la salud. 	
Responsables	Acciones Identificadas	Programa
Salud	Sostener como mínimo	HUILENSES



	en el 92,4% el Aseguramiento al Sistema de Seguridad Social en Salud de las personas en pobreza extrema.	ASEGURADOS
Salud	Garantizar la cofinanciación del régimen subsidiado en los 37 Municipios	HUILENSES ASEGURADOS
Salud	80% de las Instituciones Públicas de Salud del Departamento operando la Estrategia Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia - IAMI.	HUILA REGION SALUDABLE
Salud	Reducir el porcentaje de adolescentes que han sido madres o están en embarazo por debajo del 15%. Línea Base: 19%. Fuente: Encuesta nacional de Demografía y Salud 2010)	HUILA REGION SALUDABLE
Salud	Aumentar la prevalencia al 80% del uso de métodos de anticoncepción en las mujeres en edad fértil de 15 a 49 años	HUILA REGION SALUDABLE
Salud	Reducir al 20% la Prevalencia de anemia en niños y niñas menores de 5 años y de mujeres de 13 a 49 años en las áreas urbano y rural	HUILA REGION SALUDABLE
Salud	Mantener la cobertura de control prenatal por encima del 95%	HUILA REGION SALUDABLE
Salud	Reducir a menos 0.5 x 1000 N.V. la sífilis congénita	HUILA REGION SALUDABLE
ASUNTOS SOCIALES	2 Jornadas	POR UNA ADECUADA



	departamentales de sensibilización en temas de no discriminación y no violencia hacia la población LGBTI	ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA POBLACIÓN LGBTI
Total Acciones	9	

Fuente: Elaboración Propia

En el ámbito del derecho a la salud integral para las mujeres, se desarrolla en este período gobierno la oferta institucional, encaminada a mejorar la calidad en la atención y prestación del servicio así como al fortalecimiento de los sistemas de información. Es importante mencionar que el Plan Nacional Decenal de Salud 2012-2021 incorpora diversos enfoques entre ellos el de género. Plantea un modelo integral de salud que tenga en cuenta determinantes sociales, contiene siete dimensiones entre ellas : Convivencia Social y Salud Mental considerados como espacios para la acción transversal y comunitaria que mediante la promoción de la salud mental, la convivencia, la transformación de problemas y trastornos prevalentes en salud mental y la intervención sobre las múltiples formas de violencia; contribuya al bienestar y el desarrollo humano y social con equidad y enfoque diferencial en los territorios

En la Dimensión de Derechos y Sexualidad estipula que todas las acciones se deben orientar a promover condiciones sociales, económicas, políticas y culturales que permitan el ejercicio libre, autónomo e informado de la sexualidad como derecho humano, para el desarrollo de las potencialidades de las personas durante el ciclo vital desde el enfoque de género. Esta dimensión incluye dos componentes:

- Promoción de derechos sexuales y reproductivos y la equidad de género
- Prevención y atención integral en salud sexual y reproductiva desde el enfoque de derechos.³⁶

Es necesario replicar estas orientaciones contenidas en el referido Plan de Salud, en el contexto del Huila, para que la implementación de la salud integral con enfoque de derechos y perspectiva de género tenga mayor impacto.

Los cuadros que se relacionan a continuación arrojan información sobre el nivel de ejecución y cumplimiento de metas a 31 de diciembre de 2014 en los programas que apuntan a fortalecer la equidad entre géneros definidos en el plan de Desarrollo

³⁶ Plan decenal de salud.



“Huila Competitivo. Esta información fue suministrada por el Departamento Administrativo de Planeación del Huila, se tomó de la Bateria que consolidó la ejecución presupuestal a 31 de diciembre de 2014.

Tabla11. Cuadros Consolidados de la Oferta y la Ejecución a 31 Diciembre de 2014.

Programa	EDUCACION DE CALIDAD PARA EL DESARROLLO LOCAL, REGIONAL Y GLOBAL
Metas del Producto	Incrementar al 64% los EE oficiales que desarrollan los indicadores de habilidades sociales de los estudiantes (1- Proyectos ambientales escolares - PRAES, 2. Guías curriculares de prevención de drogas, 3. Planes escolares de Gestión del riesgo, 4. Derechos humanos y Derecho Internacional Humanitario, 5.educacion para la sexualidad y construcción de la ciudadanía, 6. planes de seguridad alimentaria y nutricional)
Observaciones al Avance	La Secretaría de Educación realizó la aplicación de la investigación del proyecto de Derechos Humanos en 188 Establecimientos educativos, así mismo, inició el curso virtual de “Estilos de vida saludable en la escuela”, metodologías educativas y rutas para la salud y bienestar, para 109 EE. Por valor de \$550 Millones de pesos, mediante convenio con el MEN. En ejecución 188 PRAES. Seguimiento a la aplicación de las Guías curriculares de prevención de SPA "Sustancias Psicoactivas" en 112 Establecimientos Educativos. Se levantó encuesta en la población infantil de las 188 Instituciones Educativas sobre consumo de sustancias Psicoactivas con el apoyo de la Secretaria de Salud. Pilotaje a 4 IE del Departamento en el proyecto de Gestión del Riesgo escolar, Con asesoría del MEN. Conformación del Comité de Educación en Emergencias de la SED, según Resolución departamental 4491 de Noviembre 6 de 2013. Seguimiento a 188 Proyectos pedagógicos de Educación para la Sexualidad y Construcción de Ciudadanía. Funcionamiento de Restaurantes escolares en los 188 establecimientos educativos, con sus respectivas minutas.
Presupuesto Ejecutado	\$ 550 millones para esta meta de producto.
Programa	ACCESO Y PERMANENCIA EDUCATIVA
Metas del	Atender al 100% de la población matriculada víctima del conflicto



Producto	en los establecimientos educativos oficiales en los 35 Municipios no certificados.
Observaciones al Avance	<p>En el transcurso del año en las Instituciones Educativas de los 35 Municipios no certificados del Departamento, se ha garantizado el acceso, la permanencia y la gratuidad al 100% de la población víctima del conflicto. Durante el año se ha contratado profesional de apoyo para la atención a las Víctimas en la SED.</p> <p>A la fecha se realizó el 100% de los talleres lúdico recreativos de sensibilización y prevención de accidentes por minas antipersonal para estudiantes de preescolar y básica primaria en los 35 Municipios No certificados del Departamento del Huila.</p> <p>De igual manera se ejecutó la Capacitación en Equidad de Género para estudiantes de grado 9 a 11 en Instituciones Educativas que atienden población víctima del conflicto en los 35 Municipios no certificados del Departamento del Huila.</p> <p>Se ejecutó el Convenio de Cooperación Interinstitucional No. 1279 de 2014 celebrado entre la Unidad para la Atención y Reparación Integral de las Víctimas, el Departamento del Huila, SENA Regional Huila, FENALCO Regional Huila a fin de fortalecer 469 Unidades Productivas en 30 municipios del Departamento.</p>
Presupuesto Ejecutado	\$ 300
Programa	ACCESO Y PERMANENCIA EDUCATIVA
Metas del Producto	Atender al 100% de la población matriculada víctima del conflicto en los establecimientos educativos oficiales.
Observaciones al Avance	Se atendieron 160 niñas internas en la Sede Dorian Sierra Ríos de la I.E. JORGE VILLAMIL de Gigante (H).
Presupuesto Ejecutado	\$ 374
Programa	ACCESO Y PERMANENCIA EDUCATIVA
Metas del Producto	Apoyar 200 madres comunitarias para elevar su nivel de estudios.
Observaciones al Avance	<p>Dentro de las actividades del proyecto del 2014 "apoyo a la educación inicial en el Departamento del Huila" está la "capacitación agentes educativos que atienden niñ@s de primera infancia en 35 Municipios del Huila", por lo cual se realizó capacitación a 133 Agentes Educativos de preescolar de los municipios no certificados, en el tema de socialización, Referentes Técnicos de Educación Inicial en el Departamento del Huila con recursos del MEN.</p>
Presupuesto Ejecutado	\$ 15



Programa	HUILA REGION SALUDABLE
Metas del Producto	Reducir el porcentaje de adolescentes que han sido madres o están en embarazo por debajo del 15%. Línea Base: 19%. Fuente: Encuesta nacional de Demografía y Salud 2010)
Observaciones al Avance	Hasta el 31 de diciembre de 2014, se han presentado 5.340 embarazos en adolescentes de 15 a 19 años, de un total de 55.656 adolescentes, para un porcentaje de 9.59%. Es importante aclarar que la población de 15 a 19 años para el 2013, era de 56.055, es decir una población menor para el presente año.
Presupuesto Ejecutado	\$ 635
Programa	HUILA REGION SALUDABLE
Metas del Producto	Aumentar la prevalencia al 80% del uso de métodos de anticoncepción en las mujeres en edad fértil de 15 a 49 años.
Observaciones al Avance	Hasta el tercer trimestre de 2014 se encuentran 73.763 mujeres activas en el programa de Planificación Familiar, de un total de 173.307 mujeres en edad fértil.
Presupuesto Aprobado	\$ 193
Presupuesto Ejecutado	\$ 0
Programa	HUILA REGION SALUDABLE
Metas del Producto	Mantener por debajo del 2,0% la transmisión vertical materna infantil del VIH. (Línea base 2012: 0,0%- Fuentes: SIVIGILA – Programa Salud Sexual y Reproductiva SSDH)
Observaciones al Avance	Hasta el 31 de diciembre de 2014, se ha confirmado un (1) caso de transmisión materna-infantil de VIH de un total de 12 gestantes con infección de VIH. El municipio afectado es Isnos. Es de aclarar que las EPS no autorizaban una 2° prueba de VIH en el 3° trimestre de embarazo, por lo cual este único caso no fue detectado oportunamente.
Presupuesto Aprobado	\$ 213
Presupuesto Ejecutado	\$ 0
Programa	HUILA REGION SALUDABLE
Metas del Producto	Mantener la tasa de suicidio por debajo de 5,8 x 100.000 habitantes (Línea base: 5,8 X 100.000 hab. Fuente: SIVIGILA 2012)
Observaciones al Avance	A 31 de diciembre de 2014, se notificaron al SIVIGILA 53 casos correspondiendo a una tasa de 4.6 suicidios por 100.000 habitantes, logrando mantenerla durante este año por debajo de 5.8.



Presupuesto Aprobado	\$ 292
Presupuesto Ejecutado	\$ 202
Programa	HUILA REGION SALUDABLE
Metas del Producto	Beneficiar a 20.000 Gestantes, Niños y Niñas de 1 A 5 Años con Complemento Nutricional, incluye familias Red Unidos.
Observaciones al Avance	<p>A la fecha se han realizado tres entregas mensuales de paquete alimentario a 3880 gestantes, de los 37 municipios del departamento a través de las ESES municipales y departamentales. Se presente al proyecto ante Planeación Departamental para su gestión de consecución de recursos vigencia 2015 ante el OCAD Regional.</p> <p>A la fecha se han realizado tres entregas mensuales de paquete alimentario a 6120 niños y niñas de 1 a 5 años, de los 37 municipios del departamento a través de las ESES municipales y departamentales. Se presente al proyecto ante Planeación Departamental para su gestión de consecución de recursos vigencia 2015 ante el OCAD Regional.</p>
Presupuesto Aprobado	\$ 0
Presupuesto Ejecutado	\$ 0
Programa	RED CON CALIDAD EN SALUD
Metas del Producto	80% de las Instituciones Públicas de Salud del Departamento operando la Estrategia Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia - IAMI.
Observaciones al Avance	Se ha implemento la estrategia IAMI en 4 Hospitales Departamentales (Neiva, Pitalito, Garzón y La Plata) y en 16 Municipios Campoalegre, Rivera, Algeciras, Aipe, Iquira, Palermo, Tello, Yaguará, Villavieja, Timaná, La Argentina, Nátaga, San Agustín; Suaza y ESE municipal Carmen Emilia Ospina de Neiva. El 20% de los prestadores de Servicios de Salud pública del Departamento operan esta estrategia, la realización de acciones institucionales para mejorar el estado de salud y nutrición de madres, niños y niñas.
Presupuesto Aprobado	\$ 30
Presupuesto Ejecutado	\$ 0
Programa	CULTURA PARA EL DESARROLLO REGIONAL



Metas del Producto	Apoyar 37 Municipios con procesos de formación Bandística.
Observaciones al Avance	450 niños y niñas vinculados a procesos de formación bandística. Meta cumplida.
Programa	CULTURA PARA EL DESARROLLO REGIONAL
Metas del Producto	Capacitar a funcionarios, ONGs Culturales, gestores culturales, talleristas de los Municipios en instrumentos y herramientas para la inclusión de expresiones artísticas y culturales de la Población con Discapacidad
Observaciones al Avance	Niños, niñas y adolescentes en situación de discapacidad atendidas en la Biblioteca Departamental y una artista visual en situación de discapacidad realizando exposición. Se contrató la capacitación de directores de banda para dotarlos de herramientas que les permita hacer inclusión de la población con discapacidad. Así mismo la realización de talleres y actividades para iniciar procesos de inclusión de la población con discapacidad en el Municipio de Nieva y Aipe, beneficiándose 169 personas con discapacidad y otros actores sociales de los municipios. Elaboración de un video con el Himno del Huila con lenguaje de señas. Se celebró dos convenios para apoyar el proceso de capacitación con la Fundación Síndrome de Dawon y el Municipio de Aipe.
Presupuesto Aprobado	\$ 50
Presupuesto Ejecutado	\$ 0
Programa	CULTURA PARA EL DESARROLLO REGIONAL
Metas del Producto	Formar 600 niñas, niños, adolescentes y jóvenes en vigías de patrimonio
Observaciones al Avance	238, niños y jóvenes participando activamente en el programa de Vigía del Patrimonio, realizando acciones de reconocimiento y valoración. Apoyo para el fortalecimiento mediante ejecución de proyectos financiados con recursos IVA, en los Municipios de Pitalito, Palermo, Rivera, Saladoblanco y Villavieja.
Presupuesto Aprobado	\$ 40
Presupuesto Ejecutado	\$ 0
Programa	HUILENSES COMPETITIVOS EN EL DEPORTE Y LA RECREACION
Metas del Producto	Lograr la participación activa de 25.000 niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos en los diferentes eventos del sector educativo.
Observaciones	En ejecución del convenio N° 602 del 30 de Octubre de 2013,



al Avance	<p>suscrito por el Departamento con COLDEPORTES NACIONAL, se realizan eventos territoriales 2013-2014 del programa Supérate Intercolegiados, el cual se viene desarrollando en 36 Municipios del Departamento.</p> <p>La plataforma del programa registró la participación de 78,485 niños y niñas en las categorías de infantil a juvenil, ocupando el Huila puesto 6 a nivel nacional;. Se realizaron los subzonales, zonales y final departamental donde se clasificaron los equipos que nos representaron en la fase Regional que realizó Coldeportes. El Huila Clasificó dos equipos a la final Nacional uno de futbol de salón masculino y otro de baloncesto femenino, además de 117 deportistas en deportes individuales.</p>
Presupuesto Ejecutado	\$ 451
Programa	PROMOVIENDO LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL HUILA
Metas del Producto	Suscribir un convenio y/o alianza interinstitucional para el diseño e implementación de la política pública prioritaria y diferencial.
Observaciones al Avance	El Departamento suscribió convenio No. 300 de 2013, con la Fundación Social Amor y Vida con el objetivo de construir la política pública prioritaria y diferencial para la infancia del Departamento del Huila. Se encuentra en etapa de liquidación. El documento fue entregado en preliminar, la socialización, validación e implementación se realizará en el 2015.
Presupuesto Ejecutado	\$ 53
Programa	PROMOVIENDO LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL HUILA
Metas del Producto	Apoyar 4 Estrategias para identificar y medir situaciones de maltrato o violencia hacia los niños y niñas y generar la denuncia y las acciones para el inmediato restablecimiento de sus derechos.
Observaciones al Avance	El Departamento coordinó la estrategia TERRITORIO LIBRE DE MALTRATO INFANTIL, que se realizó en los 37 Municipios del Huila como celebración del Día Nacional de la Niñez, en donde se promovieron los derechos de los niños y niñas fomentando escenarios de juego en nuestro Departamento. La estrategia fue desarrollada durante el mes de Abril del presente año. La identificación y medición la realiza el SIVIGILA y la maneja la Dirección Local de Salud, con la coordinación de la Secretaría de Salud Departamental. Se utilizó como mecanismo de difusión de piezas publicitarias en material impreso y digital que se entregó en todas las instituciones públicas Municipales y Departamentales.
Presupuesto	\$ 30



Ejecutado	
Programa	PROMOVIENDO LA EQUIDAD ENTRE GÉNEROS Y LA AUTONOMÍA DE LA MUJER HUILENSE
Metas del Producto	Diseñar, Formular e implementar la Política Pública Integral de Equidad de Género para las Mujeres.
Observaciones al Avance	Mediante Ordenanza 013 de 2014 fue adoptada la Política Pública de Equidad de Género para las mujeres Huilenses. Para su implementación se suscribió el convenio interinstitucional 086 con la fundación DEL ALTO MAGDALENA. A la fecha se viene formulando en forma participativa el Plan Integral Decenal de igualdad de oportunidades. se han realizado mesas de trabajo con funcionarios de las Secretarías de Educación, Salud, Planeación Departamental, con líderesas de Organizaciones de mujeres, integrantes del Consejo Departamental de mujeres y empresarios de diferentes sectores con la participación aproximada de 250 personas. Como resultado de la implementación de la Política Pública de mujeres, el Gobierno Departamental expidió mediante decreto la creación y reglamentación del funcionamiento del Fondo Concursal, para el fomento y apoyo de proyectos productivos liderados por mujeres rurales. Igualmente fue creado mediante Decreto N°835 de julio de 2014 la Comisión Intersectorial para la coordinación y Seguimiento de la Política Pública, CICIPEG.
Presupuesto Ejecutado	\$ 341
Programa	PROMOVIENDO LA EQUIDAD ENTRE GÉNEROS Y LA AUTONOMÍA DE LA MUJER HUILENSE
Metas del Producto	Garantizar la operatividad del Consejo Departamental de Mujeres realizando una sesión anual.
Observaciones al Avance	El Gobierno Departamental ha brindado apoyo permanente para la operatividad del Consejo Departamental de Mujeres el cual ha realizado una sesión ordinaria y una extraordinaria en la cual se eligió la nueva junta Directiva. Esta instancia recibe apoyo técnico, Administrativo y Financiero.
Presupuesto Aprobado	\$ 40
Presupuesto Ejecutado	\$ 0
Programa	PROMOVIENDO LA EQUIDAD ENTRE GÉNEROS Y LA AUTONOMÍA DE LA MUJER HUILENSE



Metas del Producto	Realizar seguimiento a la Ruta Integral de Atención de la Mujer Víctima del Maltrato, articuladora de la acción dirigida desde las diferentes instancias del Gobierno.
Observaciones al Avance	<p>Durante el 2014 se ha realizado capacitación sobre la Ley 1257 de 2008 a las entidades que hacen parte de la Ruta integral de atención de la mujer víctima del maltrato en los 37 Municipios del Departamento con la participación de 400 funcionarios: Comisarias de Familia, IPS, Fiscalía, Personería, Policía, Secretarías de Salud Municipales entre otras.</p> <p>Según reporte de semana 8 a corte de Noviembre de 2014 boletín epidemiológico de la Secretaría de Salud Departamental reporta la Violencia Contra la Mujer, Violencia Intrafamiliar y Violencia Sexual, 2.386 casos de los cuales, 827 de Violencia Física, 500 de Abuso Sexual, 338 Violencia Psicológica entre los indicadores más importantes. A la fecha se tiene 8 reportes de seguimiento a la ruta. Por lo anterior se ha venido realizando seguimiento a la Ruta de Atención a la mujer Víctima de violencia diseñando la estrategia SOY MUJER SOY CAPAZ. Se suscribió convenio interinstitucional No 120 con COVOLHUILA con el objetivo de capacitar a 3.700 mujeres en sus derechos basada en la Ley 1257 de 2007, se realizó la caminata denominada 5K por una vida sin violencia en los 37 Municipios del Departamento, se logró una movilización masiva de 17.000 personas que apoyaron la estrategia comunicativa, La No Violencia Contra la Mujer. Esta estrategia fue liderada por la gestora social del Departamento en coordinación con las gestoras sociales Municipales, las entidades que hacen parte de la ruta integral así como la empresa privada y medios de comunicación.</p>
Presupuesto Ejecutado	\$ 50
Programa	PROMOVIENDO LA EQUIDAD ENTRE GÉNEROS Y LA AUTONOMÍA DE LA MUJER HUILENSE
Metas del Producto	Capacitar a 1000 mujeres sobre promoción de Derechos de las Mujeres y temas de género en las Políticas Pública del sector agropecuario.
Observaciones al Avance	<p>Se suscribió convenio interinstitucional No 120 con COVOL Huila con el objetivo de capacitar a 3.700 mujeres en sus derechos y en Ley 1257 de 2007. Realizando medidas de sensibilización, prevención y sanción frente a todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, activando y poniendo en funcionamiento la ruta de atención y protección de la mujer. Al mes de Octubre mediante este convenio se capacitaron a 3.700.mujres de los 37 municipios del Departamento. El aporte del Departamento para este convenio es de 200 millones de pesos.</p>



Presupuesto Ejecutado	\$ 344
-----------------------	---------------

Programa	PROMOVIENDO LA EQUIDAD ENTRE GÉNEROS Y LA AUTONOMÍA DE LA MUJER HUILENSE
----------	---

Metas del Producto	Realizar dos diplomados sobre liderazgo femenino para la paz, la democracia y el desarrollo local
--------------------	---

Observaciones al Avance	Con la ESAP se realizaron 3 diplomados en Derechos Humanos, con una asistencia de 90 participantes Graduadas.
-------------------------	---

Presupuesto Ejecutado	\$ 50
-----------------------	--------------

Programa	PROMOVIENDO LA EQUIDAD ENTRE GÉNEROS Y LA AUTONOMÍA DE LA MUJER HUILENSE
----------	---

Metas del Producto	Apoyar a 100 mujeres en temas de emprendimiento, empresario, asociatividad para lograr la autonomía económica y equidad en la esfera laboral.
--------------------	---

Observaciones al Avance	Se apoyaron a 22 mujeres del Club de Amas de Casa "Las Empresarias" del Municipio de Acevedo, con dotación de máquinas industriales por un valor de \$10.0 Millones. También se apoyó la Asociación de mujeres Añoranzas del Municipio La Plata con un vivero donde se benefician 16 mujeres, por un valor de 10.0 Millones, en convenio interinstitucional 834 de 2013 de con la fundación del Alto Magdalena. El valor total del convenio fue de \$840 Millones y se liquidó en el mes de Septiembre de 2014.
-------------------------	---

Observaciones al Avance	Mediante el Fondo Emprender el Gobierno Departamental con un aporte de \$366 Millones de pesos apoyó a (5) asociaciones de mujeres de los Municipios: Teruel, Pitalito, Gigante, Rivera, Palermo. Mediante 9 talleres dictados en Neiva por Organizaciones solidarias en fortalecimiento empresarial, asociatividad y emprendimiento se capacitaron a 80 mujeres de 7 asociaciones de los municipios de Villavieja, Algeciras y Neiva. En proceso de ejecución el convenio cuyo objeto es "AUNAR ESFUERZOS PARA EL FORTALECIMIENTO Y MEJORAMIENTO DEL POTENCIAL PRODUCTIVO, COMPETITIVO Y EMPRESARIAL DE LOS MUNICIPIOS NEIVA, BARAYA, TELLO, VILLAVIEJA, PALERMO, YAGUARA, AIPE, RIVERA, COLOMBIA, ALGECIRAS, HOBO, CAMPOALEGRE, SANTA MARIA, TERUEL E IQUIRA" donde se beneficiaron 3.470 personas, con un aporte de la Gobernación de \$220 Mlls. Este proyecto culminará en el 2015.
-------------------------	--

Presupuesto Ejecutado	\$ 50
-----------------------	--------------

Programa	POR UNA ADECUADA ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA POBLACIÓN LGBTI
----------	---



Metas del Producto	Desarrollar 2 estrategias para brindar una adecuada atención y protección de los derechos de la población en situación de Discapacidad y la LGBTI
Observaciones al Avance	<p>En ejecución de la estrategia se realizó la 3er Feria Departamental Comercial y Artesanal LGTBI, y sensibilización de derechos de la población LGTBI, participaron expositores y visitantes de los municipios de Pitalito , La Plata, Garzón , Aipe, Villavieja, Tarqui, Gigante , Campoalegre, Tello, Rivera, Neiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Feria visibilizo las prácticas artísticas y culturales de la población LGBTI. • Se distribuyeron folletos alusivos a reivindicación de derechos comunidad LGBTI. <p>Se realizaron 11 Talleres de Sensibilización a los servidores Públicos, sobre la protección de los derechos de la población LGBTI que permita la reducción del estigma y la discriminación. Participaron representantes de Instituciones Educativas, Defensoría del Pueblo, se desarrolló en los Municipios de: Garzón, Gigante, San agustin, Pitalito, Tello, Rivera, Tarqui, Yaguará, la Plata , Villavieja y Palermo.</p>
Presupuesto Ejecutado	\$ 7
Programa	POR UNA ADECUADA ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA POBLACIÓN LGBTI
Metas del Producto	Una Campaña de comunicación para fomentar la no violencia y la no discriminación a población LGBTI
Observaciones al Avance	Dentro del marco del 27 Festival Folclorico Cultural LGTBI se realizó campaña apoyada por los medios de comunicacion (TV, Radio y Prensa) y una rueda de prensa con el eslogan "FOMENTANTO LA NO VIOLENCIA A LA POBLACIÓN LGTBI". El Departamento ejecutó la campaña denominada "DERECHOS IGUALES, PERSONAS DISTINTAS" en el mes de Agosto del 2014
Presupuesto Ejecutado	\$ 10
Programa	POR UNA ADECUADA ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA POBLACIÓN LGBTI
Metas del Producto	2 Jornadas departamentales de sensibilización en temas de no discriminación y no violencia hacia la población LGBTI
Observaciones al Avance	<p>El Departamento realizó en el mes de Septiembre una jornada de sensibilización por medio de una caminata denominada " DERECHOS IGUALES, PERSONAS DISTINTAS" con el tema de la no discriminación hacia la población LGTBI.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompañaron la caminata 12 carrozas con igual número de participantes, en las que se visualizó la comunidad LGBTI.



Se realizaron tres eventos de Cine Foro al Parque sobre, no discriminación y no violencia hacia la Población LGBTI, en los Municipios de PITALITO, LA PLATA Y GARZON. En el mes de Noviembre se llevó a cabo Primer Encuentro Departamental de líderes pares LGBTI en el Departamento del Huila, con la asistencia de líderes y lideresas LGBTI de los Municipios de La Plata, Pitalito, Garzón, Paicol, Tello, Yaguará, Campoalegre y Neiva.

Presupuesto **\$ 13**
Ejecutado

Programa **MUJER RURAL PRODUCTIVA**

Metas del Producto Adoptar y reglamentar un fondo concursal, para el fomento y apoyo de proyectos productivos que permitan la incorporación y consolidación y equilibrio de género.

Observaciones al Avance Creado mediante Decreto 1132 de octubre 7 de 2014, en el marco de la Ordenanza No. 013 del 20 de mayo de 2014. Para su administración, se suscribió el Convenio con el INFIHUILA para dar inicio a la implementación del Fondo.

Presupuesto **\$ 0**
Aprobado

Presupuesto **\$ 0**
Ejecutado

Programa **MUJER RURAL PRODUCTIVA**

Metas del Producto Apoyar 60 proyectos productivos liderados por mujeres rurales con recursos del fondo concursal.

Observaciones al Avance Los recursos del orden departamental involucrados apalancaran cofinanciación de la oferta pública nacional (FONMUR del MADR).

Presupuesto **\$ 227**
Ejecutado

Programa **HUILA GARANTE DE LOS DD. HH Y DIH, CONSTRUYENDO CAMINOS DE PAZ**

Metas del Producto Actualizar e implementar un Plan Integral de Prevención y protección en materia de vida, libertad, integridad y seguridad para el Departamento del Huila en el marco del Decreto 4912 de 2011.

Observaciones al Avance Está actualizado y se encuentra en etapa de implementación el Plan Integral Departamental de Prevención y Protección, documento que fue validado en comité de Justicia Transicional el 30 de Septiembre del 2014, presidido por el Sr. Gobernador.

Presupuesto **\$ 6**
Ejecutado

Programa **HUILA GARANTE DE LOS DD. HH Y DIH, CONSTRUYENDO**



CAMINOS DE PAZ	
Metas del Producto	Elaborar e implementar en el 100 % de los Municipios en situación de amenaza por reclutamiento forzado con rutas de prevención urgente.
Observaciones al Avance	Con el apoyo técnico de la Comisión Intersectorial para la prevención del Reclutamiento Forzado de la Presidencia de la Republica, Se elaboró e implementó la Ruta de Prevención de Prevención urgente en el 100% de los Municipios.
Presupuesto Ejecutado	\$ 5
Programa HUILA GARANTE DE LOS DD. HH Y DIH, CONSTRUYENDO CAMINOS DE PAZ	
Metas del Producto	Elaborar e implementar en el 100 % de los Municipios en situación de amenaza por reclutamiento forzado rutas de prevención en protección
Observaciones al Avance	Con el apoyo técnico de la Comisión Intersectorial para la prevención del Reclutamiento Forzado de la Presidencia de la Republica, Se elaboró e implementó la Ruta de Prevención en protección para el 100% de los Municipios.
Presupuesto Ejecutado	\$ 5
Programa HUILA GARANTE DE LOS DD. HH Y DIH, CONSTRUYENDO CAMINOS DE PAZ	
Metas del Producto	Realizar capacitaciones a los Niños, Niñas y Adolescentes del 10% de los EE oficiales, en el marco del cumplimiento del Plan Nacional de educación en DD.HH y DIH PLANEDH
Observaciones al Avance	El Departamento desarrolló estrategia dirigida a ofrecer capacitaciones a niños, niñas y adolescentes con el objetivo sensibilizar temas de DDHH y DIH. Número de participantes 11,900 de las IE del Departamento.
Presupuesto Ejecutado	\$ 20
Programa HUILA GARANTE DE LOS DD. HH Y DIH, CONSTRUYENDO CAMINOS DE PAZ	
Metas del Producto	Capacitar al 30% de funcionarios públicos, organizaciones sociales y ciudadanía, en temas de DH, DIH, igualdad, no discriminación, MASC, y gestión preventiva del riesgo frente a violaciones a los derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad personal.
Observaciones al Avance	El Departamento desarrolló un plan de capacitaciones dirigido a funcionarios públicos, miembros de la fuerza pública, y docentes en temas de DDHH y IH, Igualdad y no discriminación. Personal



	capacitado 1,100.
Presupuesto	\$ 19
Ejecutado	

Fuente: Departamento administrativo de planeación Huila.

El programa operativo anual de inversiones del 2014-2015 incluyó presupuesto (mínimo para todas las problemáticas a resolver) para la equidad de género; los mecanismos de priorización y focalización de los recursos, no consideraron las inequidades de género existentes, ni la necesidad del fortalecimiento de las Organizaciones de mujeres, para avanzar hacia su empoderamiento y participación efectiva.

Es pertinente resaltar que existen en el Banco de Proyectos de Planeación Departamental tres iniciativas específicas destinadas a contribuir con el mejoramiento de la equidad entre géneros y la Autonomía de las Mujeres Huilenses, a saber:

- Proyecto 0181 de 2014 denominado “Apoyo para el mejoramiento de la situación de la mujer y la equidad de género”
- Proyecto 0062 “Apoyo, asistencia y capacitación a las mujeres del departamento”
- Proyecto 0052 denominado “Apoyo en la orientación y formación de proyectos productivos para la incorporación, consolidación y equilibrio de género en el departamento” liderado por la Secretaría de Agricultura, en el marco del Programa “Mujer Rural Productiva”.

3.1 PLANES DE ACCIÓN PARA LA VIGENCIA 2015

Es pertinente reseñar igualmente, los Planes de Acción de la Administración departamental, definidos para la vigencia 2015, que dan cuenta de La Oferta para las mujeres y permite hacer inferencias acerca de cómo se armonizan con la Ordenanza 013 de 2014.

Tablas 12. Planes de Acción para la Vigencia 2015 Relacionados con la Equidad de Género.



DEPENDENCIA		OFICINA ASESORA PARA LA MUJER, INFANCIA Y ADOLESCENCIA Y ASUNTOS SOCIALES.																		
DIMENSION		SOCIAL																		
PROGRAMA		PROMOVRIENDO LA EQUIDAD ENTRE GENEROS Y LA AUTONOMIA DE LA MUJER HUILENSE																		
META DE RESULTADO		promover 5 iniciativas que garanticen los derechos y la equidad de genero y la autonomia de la mujeres																		
1. META DE PRODUCTO	2. INDICADOR META DE PRODUCTO	3. CODIGO	4. NOMBRE DEL PROYECTO	5. %	6. META PROYECTO	7. INDICADOR PROYECTO			9. RECURSOS (MILLONES DE \$)					10. RESPONSABILIDAD						
						NOMBRE	VALOR ACT. 31 DIC/15	VALOR ESPERADO 31 DIC/15	RECURSOS PROPIOS	SGR	SPG	NACION	MUNICIPIOS		OTROS					
diseñar, formular e implementar la política pública integral de equidad de genero para las mujeres.	N°. De documentos adoptados.																			
garantizar la operatividad del consejo departamental de mujeres realizando una sesión anual.	N°. De sesiones realizadas po año.																			
realizar seguimiento a la ruta integral de atención de la mujer víctima del maltrato, articuladora de la acción dirigida desde las diferentes instancias del gobierno.	N°. De reportes de seguimiento		apoyo para el mejoramiento a la autonomía de la mujer y la equidad de genero en el departamento del huila		3,000 mujeres apoyadas	N°. De mujeres apoyadas.	2000	1000												oficina de asuntos sociales (Sonia Mora Orrego)
capacitar a 1,000 mujeres sobre promoción de derechos de las mujeres y temas de genero en las políticas públicas del sector agropecuario	N°. De mujeres capacitadas	23		%001																
realizar 2 (dos) diplomados sobre el liderazgo femenino para la paz, la democracia y el desarrollo local.	N°. De mujeres capacitadas																			
apoyar a 100 mujeres en temas de emprendimiento, empresarismo asociatividad para lograr autonomía económica y equidad en la esfera laboral.	N°. De mujeres apoyadas																			



SECRETARIA DE AGRICULTURA Y MINERIA.															
SOCIAL															
Promoviendo la equidad entre géneros y la autonomía de la mujer huilense															
promover 5 iniciativas que garanticen los derechos y la equidad de genero y la autonomía de la mujeres															
DEPENDENCIA	SECRETARIA DE AGRICULTURA Y MINERIA.														
DIMENSION	SOCIAL														
PROGRAMA	Promoviendo la equidad entre géneros y la autonomía de la mujer huilense														
META DE RESULTADO	promover 5 iniciativas que garanticen los derechos y la equidad de genero y la autonomía de la mujeres														
1. META DE PRODUCTO	2. INDICADOR META DE PRODUCTO	3. CODIGO	4. NOMBRE DEL PROYECTO	5. %	6. META PROYECTO	7. INDICADOR PROYECTO			9. RECURSOS (MILLONES DE \$)					10. RESPONSABILIDAD	
						NOMBRE	VALOR ACT. 31 DIC/15	VALOR ESPERADO 31 DIC/15	RECURSOS PROPIOS	SGR	SPG	NACION	MUNICIPIOS		OTROS
adoptar y reglamentar un fondo concursal, para el fomento y apoyo de proyectos productivos que permitan la incorporación, consolidación y equilibrio de genero.	FONDO CONCURSAL REGLAMENTADO Y OPERANDO	5-0310-1100-0043-10	apoyo en la orientación y fomento de proyectos productivos para la incorporación, consolidación y equilibrio de genero en el departamento del huila.	100	40 organizaciones de mujeres rurales con capacidad para la implementación de proyectos productivos.	N°. De organizaciones con proyectos productivos	12	28	300	0	0	300	0	50	ricardo arciniegas mosquera.
apoyar 60 proyectos productivos liderados por mujeres rurales con recursos del fondo concursal.	N°. DE PROYECTOS POYADOS.								450	0	0	1000	0	200	



INDER HUILA															
SOCIAL															
HUILENSES COMPETITIVOS EN EL DEPORTE Y LA RECREACION															
lograr la participación de 252,321 personas en los programas deportivos recreativos realizados por el IINDERHUILA.															
DEPENDENCIA	INDER HUILA														
DIMENSION	SOCIAL														
PROGRAMA	HUILENSES COMPETITIVOS EN EL DEPORTE Y LA RECREACION														
META DE RESULTADO	lograr la participación de 252,321 personas en los programas deportivos recreativos realizados por el IINDERHUILA.														
1. META DE PRODUCTO	2. INDICADOR META DE PRODUCTO	3. CODIGO	4. NOMBRE DEL PROYECTO	5. %	6. META PROYECTO	7. INDICADOR PROYECTO			9. RECURSOS (MILLONES DE \$)				10. RESPONSABILIDAD		
apoyar la realización de (2) dos olimpiadas para la población indígena y una para la población afrocolombiana	N°. De municipios vinculados.	144	recreación y aprovechamiento o del tiempo libre en el departamento del huila.	20	el IINDERHUILA, logrando ampliar su cobertura y participación de los diferentes grupos etareos del departamento	VALOR ACT. 31 DIC/15	VALOR ESPERADO 31 DIC/15	NOMBRE	RECURSOS PROPIOS	SGR	SPG	NACION	MUNICIPIOS	OTROS	PROFESIONAL
	olimpiadas realizadas														



SECRETARIA DE SALUD DEL HUILA																								
SOCIAL																								
HUILENSES ASEGURADOS																								
sostener en el 88% la cobertura de afiliación de población pobre y vulnerable del HUILA al régimen subsidiado																								
DEPENDENCIA	DIMENSION	PROGRAMA	META DE RESULTADO	2. INDICADOR META DE PRODUCTO	3. CODIGO	4. NOMBRE DEL PROYECTO	5. %	6. META-PROYECTO	7. INDICADOR PROYECTO		8. ACCIONES Y/O ACTIVIDADES	9. RECURSOS (MILLONES DE \$)					10. RESPONSABLE							
									NOMBRE	VALOR ACT. 31 DIC/15	VALOR ESPERADO 31 DIC/15		RECURSOS PROPIOS	valor actual (20/11/14)	valor esperada 31/12/15	SGR	SPG	NACION	MUNICIPIOS	OTROS				
					0213-01-5-320-0301-075	prevención y atención primaria en salud en el DPTO del HUILA	15	mínimo en el 50% de los municipios de la estrategia de atención primaria en salud, en la zona rural y urbana en articulación con la estrategia de reducción de la pobreza extrema - "reduidos" y demás políticas	% de municipios operando estrategia de atención primaria	50%	50%	50%	apoyo para el desarrollo de la vigilancia epidemiológica de la mortalidad materna, perinatal e infantil. desarrollar estrategias exitosas en el en el mejoramiento de la salud materno infantil y reducción de los factores de riesgo.	100%	100%	100%								MARIA CONSUELO ANGARITA RIANDO
													\$ 1,000.0	100%	100%									



SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL																	
SOCIAL																	
ACCESO Y PERMANENCIA EDUCATIVA																	
BENEFICIAR A 20.000 ESTUDIANTES CON TRANSPORTE ESCOLAR ANUALMENTE																	
DEPENDENCIA																	
DIMENSION																	
PROGRAMA																	
META DE RESULTADO																	
1..META DE PRODUCTO	2..INDICADOR META DE PRODUCTO	3.. CODIGO	4. NOMBRE DEL PROYECTO	5. %	6. META PROYECTO	7. INDICADOR PROYECTO			8. ACCIONES Y/O ACTIVIDADES			9. RECURSOS (MILLONES DE \$)				10. RESPONSABLE	
						VALOR ACT 31 DIC/15	VALOR ESPERADO 31 DIC/15					RECURSOS PROPIOS	SGR	SPG	MUNICIPIOS	TOTAL	
MADRES COMUNITARIAS		63	APOYO A LA EDUCACION INICIAL EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA	13	BENEFICIAR 9537 NIÑOS Y NIÑAS DE EDUCACION	0	9537	POBLACION ATENDIDA	CAPACITACION A DOCENTES DEL NIVEL PREESCOLAR			\$ 100				\$ 100	ROGIO CABRERA C.



Los planes de acción de cada dependencia se formularon conforme la metodología definida por planeación Departamental, incluye los programas correspondientes a cada dimensión del Plan de desarrollo “Huila Competitivo” las metas de producto y resultado, indicadores de proyecto y meta de producto que miden el número y porcentaje de personas beneficiadas, porcentaje de recursos girados y municipios asesorados, número de convenios realizados, porcentaje de funcionarios capacitados, y número de acciones realizadas, entre otros. Existe aún una invisibilidad estadística que permita medir el impacto y resultados del cumplimiento de los Objetivos y estrategias de la Política Pública de Equidad de Género.

Aún no existe planeación con enfoque de Género que permita evidenciar la aceptación de que las desigualdades de género son un problema público y por tanto objeto clave en las políticas estatales. La tendencia en los programas, proyectos y actividades definidas en los planes de acción es abordar sectorialmente las problemáticas de las poblaciones tradicionalmente excluidas entre ellas las mujeres, soslayando el carácter sistémico de la discriminación y las desigualdades que se expresan en el terreno cultural, político, social y económico. Al no existir un eje vertebrador de estos esfuerzos sectoriales se corre el riesgo de la fragmentación y la descoordinación.³⁷

Por esta razón, es necesario que además de identificar las prioridades de las política de Género y su relación con los movimientos sociales, promover la recolección y uso de información relevante que posibilite un contexto favorable para poner en valor los asuntos de Género en la agenda Política Regional. Es necesario conocer a profundidad la situación de mujeres y hombres en el contexto regional en cuanto a las desigualdades de género, ello implica realizar estudios de Base, e investigaciones periódicas, fortalecer el sistema de recolección y procesamiento de los datos estadísticos desagregados por sexo y adoptar indicadores con perspectiva de género que contribuyan no solo a actualizar permanentemente el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la región, sino que sirvan para evaluar los progresos en la superación de la inequidad y desigualdad entre Mujeres y Hombres.

Organismos internacionales como el Banco Mundial (BM), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) son impulsores en la producción de indicadores sensibles al género. El PNUD promueve desde 1995, dos índices que sitúan a los diversos países en un ranking que varía en función de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres.

³⁷ Arriaga Irma. “Políticas Públicas y de Género: una relación difícil”, en revista Paraguaya de Sociología: Centro Paraguayo de Estudios Sociológicos. Asunción, enero-abril de 1999.



Se trata del Índice de Desarrollo de Género (IDG) y el Índice de Potenciación de Género (IPG) (PNUD, 2011.) El IDG mide el progreso de las sociedades con las mismas variables que el índice de Desarrollo Humano-vida larga y saludable, acceso al conocimiento, y un nivel de vida digno- pero analizando las diferencias entre hombres y mujeres. El IPG mide el progreso de las mujeres en los ámbitos político y económico, analizando hasta qué punto Las mujeres y los hombres participan en la toma de decisiones políticas y de control sobre los recursos.

Algunos indicadores tradicionales han comenzado a desagregarse por sexo, aunque esto no parece suficiente para mostrar la compleja realidad que sitúa a hombres y mujeres en posiciones no igualitarias (Phillips, 2008). Ello ha llevado a distintos organismos internacionales a potenciar el desarrollo de sistemas de indicadores con perspectiva de género.

Tabla 13. Relación de algunos Organismos del ámbito internacional que trabajan en la construcción de indicadores de género.

Organismo	Descripción de la acción	Indicadores o dimensiones	Referencia para Consulta
Banco Mundial	Ofrece un Atlas interactivo sobre género que permite la creación de mapas y gráficos con decenas de indicadores de género a través del tiempo y en distintos países. También permite ver la evolución de un país en relación a diversas dimensiones del bienestar, así como su potenciación. Una de sus publicaciones más relevantes es “The Little Data Book on Gender”.	El Atlas interactivo recoge indicadores dentro de las siguientes dimensiones: economía; política; dimensión socio-cultural; poder; salud; educación.	<ul style="list-style-type: none"> • http://www.app.collinsindicate.com/worldbankatlas-gender/en-us • http://data.worldbank.org/products/databooks/little-data-bookon-gender
CEPAL (Comisión Económica Para América Latina y el Caribe)	Reúne información de género obtenida de diversas fuentes, como UNESCO, UNIFEM, UNICEF, OPS/OMS, etc., en una única publicación.	Indicadores demográficos generales; salud sexual y reproductiva; mortalidad; educación; situación	<ul style="list-style-type: none"> • http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/32598/LC_G2356B_contenido.pdf



		laboral; pobreza, hogar y familia.	
United Nations Interagency Network on Women and Gender Equality	Proporciona herramientas e indicadores para un análisis, monitorización y evaluación de género	Indicadores en las siguientes dimensiones: Población; educación; salud; familia, estado civil y fertilidad; trabajo y renta; pobreza; mujeres con poder de decisión política; salud reproductiva; violencia.	<ul style="list-style-type: none"> • http://www.un.org/womenwatch/ianwge/annualmeetings/2002/RepToolsndic.PDF
Commonwealth Secretariat	Serie de guías y manuales sobre mainstreaming de género para los gobiernos y otras instituciones.	Indicadores en las siguientes dimensiones: Composición de la población y cambio; asentamientos humanos y distribución geográfica; hogares y familias, estado marital y fertilidad; educación formal e informal; salud, servicios sanitarios y nutrición; actividad económica y participación en el mercado de trabajo; acceso a la tierra, equipamientos y créditos; derechos legales y poder político; violencia contra las mujeres; medidas macroeconómicas y género.	<ul style="list-style-type: none"> • http://www.thecommonwealth.org/sharedasp/files/uploadedfiles/%7BD30AA2D0-B43E-405AB2F0-BD270BCEFB-A3%7Dugsi_ref.pdf
Algunas agencias internacionales para el desarrollo			



Organismo	Descripción de la acción	Indicadores o dimensiones	Referencia para Consulta
CIDA (Canadian International Development Agency)	La “Guía de Indicadores Sensibles al Género” explica la utilidad y cómo pueden ser usados los indicadores sensibles al género.	Indicadores en las dimensiones de educación, salud, división del trabajo, empoderamiento de las mujeres, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • http://www.accidida.gc.ca/inet/images/nsf/vLUIImages/Policy/\$file/WID-GUID-E.pdf
USAID (United States Agency for International Development)	Trabaja sistemas de indicadores para incorporar la perspectiva de género en los programas de desarrollo.	Indicadores en desarrollo institucional, economía, trabajo, educación, poder, salud, violencia, relaciones sociales, aprovechamiento de los recursos naturales, educación ambiental.	<ul style="list-style-type: none"> • http://www.usaid.gov/gsearch/gender%20indicators • http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADE336.pdf

Fuente: Guía de indicadores para medir las desigualdades de género en salud y sus determinantes

Tabla 14. Índices de brecha de género más utilizados a nivel mundial

Índice	Descripción	Dimensiones	Cálculo/ Indicadores
Índice de Brecha Global de Género (Global Gender Gap Index)	Se calcula cada año y capta la magnitud de las disparidades de género en el mundo y de qué manera evolucionan a lo largo del tiempo. Elaborado por el World Economic Forum.	Participación y oportunidades económicas, logros académicos, poder político, salud y supervivencia	Las puntuaciones del índice se interpretan como el porcentaje de la brecha entre mujeres y hombres.
Índice de Desigualdad de Género	Muestra la pérdida de desarrollo humano causada por la desigualdad existente entre	Salud reproductiva, empoderamiento y	Varía entre el 0, que indica que mujeres y varones presentan un



	<p>los logros de mujeres y varones en las dimensiones que mide. Elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).</p>	mercado laboral	desarrollo igual, y el 1, que supone que las mujeres registran el peor desarrollo posible en todas las dimensiones medidas.
Índice de Equidad de Género	<p>Clasifica a los países de acuerdo a indicadores sociales, utilizando datos comparables y disponibles a nivel internacional. Elaborado por Social Watch, una red internacional de organizaciones que trabaja en la defensa y monitoreo de políticas contra la pobreza y por la igualdad de género.</p>	Actividad económica, empoderamiento y educación.	Los valores posibles del IEG se extienden de 0 a 100, representando 0 el menor grado de equidad y 100 el mayor.
Índice de Desarrollo Humano Relativo al Género	<p>Mide las desigualdades sociales y económicas entre hombres y mujeres. Es elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)</p>	Vida larga y saludable, educación y nivel de vida digno	Esperanza de vida al nacer de cada sexo; Tasa de alfabetización de adultos y tasa bruta combinada de matriculación en educación primaria, secundaria y terciaria por sexo; Estimación de ingresos percibidos por sexo.
Índice de Potenciación de Género	<p>Mide el nivel de oportunidades de las mujeres. Por tanto, mide también las desigualdades en tres dimensiones de participación de las mujeres. Es elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo</p>	Participación política y poder de decisión, participación económica y poder de decisión, control sobre los recursos económicos.	Proporción de mujeres y hombres en escaños parlamentarios; Participación de mujeres y hombres en puestos



	(PNUD).		legisladores, altos funcionarios o directivos y en puestos profesionales y técnicos; Estimación de ingresos percibidos por mujeres y hombres.
--	---------	--	---

Fuente: Guía de indicadores para medir las desigualdades de género en salud y sus determinantes

3.2 INDICADORES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir los cambios producidos en las relaciones de género. Como toda medida de comparación, los indicadores pueden servir para equiparar objetos o situaciones similares en un mismo momento o el mismo objeto a lo largo del tiempo.

Indicadores son también parámetros específicos y verificables de los cambios producidos como consecuencia de una actividad, y tienen por finalidad comparar objetivamente los resultados con una meta o parámetro testigo. Los indicadores sirven de patrón para medir, evaluar o mostrar el progreso de una actividad, respecto a las metas establecidas (resultados esperados), en cuanto a la entrega de insumos (indicadores de insumos), la obtención de productos y el logro de sus objetivos (indicadores de efecto e impacto).

El desarrollo y uso de indicadores apropiados es una medida y no un fin. La elección de indicadores no es neutra, ya que en toda elección está presente el criterio y la perspectiva de quien investiga. El análisis basado en género proporciona un marco de referencia que, reconociendo que mujeres y hombres no pueden ser tratados como un grupo homogéneo, es muy útil para analizar y formular políticas, programas y proyectos, así como para orientar la recolección de datos. Así mismo, esta perspectiva enfatiza el abordaje de la diversidad, considerando además del sexo, factores como la



edad, nivel socioeconómico, zona de residencia, etnicidad y pertenencia a grupos específicos de la población.

¿Por qué se necesitan estadísticas e indicadores de género?

- Son una poderosa herramienta de información que hace visible la magnitud y la intensidad de las distintas formas de inequidad de género.
- Ofrecen respuestas a problemas específicos que se han planteado sobre la forma diferenciada en que mujeres y hombres se ven afectados en distintos ámbitos de la vida.
- Ofrecen estimaciones de magnitud de las contribuciones que realizan mujeres y hombres en ciertos campos específicos.
- Son un mecanismo eficiente para apoyar la toma de decisiones políticas, evaluar los resultados de aquellas que ya han sido implementadas, monitorear los avances, retrocesos o estancamiento de estas acciones en el tiempo para promover la equidad.
- Ayudan a la identificación de las diferentes causas subyacentes que pueden estar incidiendo en la manifestación de los aspectos de inequidad, permitiendo actuar sobre éstos para promover los cambios.
- Ofrecen una importante fuente de retroalimentación para la generación de otras estadísticas de género que no han sido identificadas como fuente de inequidad; informan sobre la necesidad de mejorar los métodos y las clasificaciones requeridas para reflejar adecuadamente la realidad de género.
- Proveen una base imparcial y comparable para la evaluación del progreso hacia las metas acordadas para mejorar la situación de las mujeres.
- Ayudan a la identificación de las diferentes causas subyacentes que pueden estar incidiendo en la manifestación de los aspectos de inequidad, permitiendo actuar sobre éstos para promover los cambios.
- Ofrecen una importante fuente de retroalimentación para la generación de otras estadísticas de género que no han sido identificadas como fuente de inequidad; informan sobre la necesidad de mejorar los métodos y las clasificaciones requeridas para reflejar adecuadamente la realidad de género.
- Proveen una base imparcial y comparable para la evaluación del progreso hacia las metas acordadas para mejorar la situación de las mujeres.
- Deben estar acompañados de reflexiones sobre temas relevantes
- se requiere conocer la política Regional con relación a la equidad de género en la agenda política del Departamento. Esto es importante porque va a repercutir en la voluntad política para promover la recolección y uso de información relevante, y permitirá un contexto favorable para anteponer los temas de género en el marco de las preocupaciones del Departamento.
- Los Indicadores de Género (IG) para la Institucionalidad son útiles para medir el impacto de las Políticas Públicas o el desempeño de programas.



- Para la Sociedad civil son necesarios para medir el cumplimiento por parte de las autoridades.
- Muchos indicadores son útiles para el análisis y las políticas de varios sectores, por lo que es necesario ver esta clasificación de manera sistémica e integrada.

3.3 MARCO BÁSICO DE CONCEPTOS PARA LA PRODUCCIÓN DE ESTADÍSTICAS E INDICADORES DE GÉNERO

3.3.1 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

“La incorporación de la perspectiva de Género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene cualquier acción planeada tanto para hombres como para mujeres, lo cual incluye legislaciones y políticas programas en todas las áreas o niveles. Es una estrategia para integrar los temas de interés y las experiencias de las mujeres y de los hombres como dimensión integral del diseño, implementación monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, con el objetivo de que hombres y mujeres se beneficien igualmente de éstos y que la desigualdad no sea perpetuada. La meta última es alcanzar la equidad de género” (Naciones Unidas 1997)

Documentos importantes producidos por la CEPAL son referentes importantes para argumentar la importancia de este tema para avanzar en la implementación de las Políticas públicas de Equidad de Género e igualdad de oportunidades veamos:

“La igualdad de género define que las diferencias entre hombres y mujeres no tengan un significado discriminatorio. En ese sentido el concepto de igualdad real promovido por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) se opone al trato desigual en situaciones idénticas, no al trato diferente ante situaciones de hecho también diferentes”.³⁸

3.3.1.1 Relaciones de Género

El punto de partida para establecer un marco básico de conceptos para la producción de estadísticas e indicadores de género, es la definición de cómo se conciben las relaciones de género, ya que éstas determinan la forma en que se manifiestan las situaciones de desigualdad e inequidad en el contexto del desarrollo.

³⁸ Guía de Asistencia Técnica para la producción y el uso de indicadores de Género. Unidad Mujer y Desarrollo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) Santiago de Chile, agosto de 2006.pág 16.



- La relevancia del análisis de las relaciones de género radica en su función explicativa sobre los vínculos entre las dos esferas de la realidad social: la pública y la privada. En la esfera económica, permite entender los efectos del trabajo remunerado público sobre el trabajo no remunerado privado, y viceversa.
- En la esfera política, permite entender los alcances y límites de la ciudadanía femenina construida a partir de la inserción laboral remunerada y las relaciones conyugales
- en lo cultural, permite ver con transparencia los supuestos que subyacen detrás de los comportamientos, los roles y los valores, asociando predominantemente la sumisión con las mujeres y la agresividad con los hombres.

Para mostrar los progresos efectivos de un programa o proyecto, los indicadores deben relacionarse directamente con su propósito y resultados; y para que sean aceptados por todos los actores, es conveniente que se formulen en el marco de un proceso participativo.

Los indicadores, por tanto, deben ser construidos en y por los proyectos; solo de esta forma se garantizará una correspondencia con los resultados, estrategias y acciones esperados y con el contexto sociocultural en el cual se desenvuelven los proyectos.

Los indicadores de género muestran señales de cambio acerca de las relaciones de género y de poder y proporcionan, en consecuencia, las evidencias de los cambios en la posición de equidad e igualdad entre hombres y mujeres. Así, este tipo de indicadores expresa:

- Cambios en la distribución del poder entre hombres y mujeres a lo largo de su ciclo de vida.
- Cambios en la situación de grupos y personas pertenecientes a un sexo en comparación con el otro respecto de variables como educación, trabajo, ingreso, salud, vivienda, entre otros.



3.3.1.2 Tipos de Indicadores³⁹

Los indicadores abarcan gran variedad de temas y áreas, por ello existen múltiples clasificaciones. En este documento se enfatizan dos tipologías:

- Según nivel de resultado: Impacto, efecto y proceso.
- Según tipo de información que generan: Cuantitativos y Cualitativos.

Indicadores según nivel de resultado

Existen indicadores para cada nivel de resultado de un proyecto: Impacto, efectos y Proceso. A continuación se presenta una definición de indicador para cada nivel de resultado, basada en las definiciones de PREVAL y la OCDE.⁴⁰

Indicadores de Impacto: Miden los cambios sostenibles a largo plazo en las personas. El impacto se refiere principalmente a variaciones o cambios en los niveles de pobreza, en calidad de vida, en las actitudes y prácticas.

Los indicadores de género referidos al impacto miden de manera específica las variaciones en la posición de hombres y mujeres en la familia, las organizaciones y la comunidad, tienen como referente y corresponden al propósito General (situación final esperada). Se usan en evaluación.

Indicadores de efecto:

Miden y verifican resultados intermedios que surgen del uso de los productos y servicios del proyecto; es decir, los cambios de mediano plazo que contribuyen al logro del impacto, tales como:

- Cambios en el conocimiento (de hombres y mujeres) producto de la asistencia técnica y la capacitación
- Equidad en el acceso a recursos y servicios;

³⁹ Fuente Indicadores relacionados con la niñez y la adolescencia (versión preliminar) UNICEF_TACRO, noviembre del 2001; PREVAL II, materiales de capacitación.

⁴⁰ Véase PRISE Módulo III, exposición de Gloria Vela sobre indicadores y DAC Working Party on Aid Evaluation. Results Based Management in the Development Cooperation Agencies: A Review of Experience. Noviembre del 2000. Para mayor información se recomienda visitar la siguiente página web: www.oecd.org/departament/0,2688,en_2649_34585_1_1_1_1_1,00.html



- Mejora de capacidades de individuos y grupos.
- Corresponden al nivel de resultados u objetivos específicos de los proyectos.

Indicadores de proceso

Miden y verifican los cambios que se producen en el corto plazo, como resultado inmediato y directo de las actividades realizadas por el proyecto. Corresponden al nivel de actividades y dan cuenta de la puesta en marcha del proyecto. Se hallan en un nivel operacional. Se usan en el seguimiento.

Ejemplos de indicadores por nivel de resultado:

Tabla 15. Tipos de indicadores.

Nivel de resultado	Resultado	Indicadores
Impacto	<p>Se han incrementado los ingresos y han mejorado las condiciones de vida de la población en situación de pobreza (hombres y mujeres) de la zona de influencia del proyecto.</p> <p>Se ha reducido la brecha de carga de trabajo doméstico reproductivo de las mujeres beneficiarias del proyecto.</p>	<p>Número de familias con jefatura femenina y con jefatura masculina que incrementan sus ingresos (respecto de la meta trazada).</p> <p>Número de mujeres beneficiarias según rango de disminución de la carga de trabajo doméstico reproductivo, respecto de la carga inicial de trabajo productivo y reproductivo, desagregado por municipio (en jornadas de trabajo por día).</p>
Efecto	<p>Organizaciones de productores de las zonas de intervención contratan directamente servicios de asistencia técnica en apoyo a la producción y la comercialización.</p>	<p>Número de organizaciones por tipo (con mayoría de hombres y con mayoría de mujeres) que contratan asistencia técnica directa, por municipio.</p>



	Existe un mayor nivel de equidad en las organizaciones apoyadas por el proyecto.	Porcentaje de mujeres que forman parte de directivas de las organizaciones vinculadas al proyecto respecto del total de hombres en directivas.
Proceso	Empresas y profesionales que prestan servicios de asistencia técnica están en capacidad de aplicar el enfoque de género.	Número de empresas y profesionales (hombres y mujeres) que incorporan la perspectiva de género en las tecnologías, metodologías e instrumentos usados en la prestación de servicios técnicos.

Fuente: Indicadores de género. Proyectos FIDA de América Latina y el Caribe.

Indicadores según tipo de información:

Tabla 16. Indicadores Cuantitativos y Cualitativos.

Indicadores Cuantitativos	Ejemplos de Indicadores Cuantitativos
Principales características	
<ul style="list-style-type: none"> • Expresan cantidad (cuánto/as) y frecuencia. • Las unidades de medida son el número y el porcentaje. • Los principales métodos e instrumentos utilizados para verificarlos son los censos, las encuestas, las entrevistas estructuradas, los modelos matemáticos y los modelos econométricos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres miembros de organizaciones de productores en relación con el número de miembros hombres, por tipo de organización. • Porcentaje de mujeres, por tipo de organización, que forman parte de las directivas.
Indicadores Cualitativos	Ejemplos de Indicadores Cualitativos
Principales características	
<ul style="list-style-type: none"> • Expresan cualidades, características o fenómenos intangibles. • Se refieren a percepciones, prácticas, 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacen trámites legales relativos a su actividad. • Elaboran planes estratégicos y operativos para sus organizaciones.



<p>opiniones, habilidades o hechos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describen, entre otras cosas, la situación y condiciones de vida de las personas; las relaciones de poder y desigualdad; los cambios en la sensación, satisfacción y comprensión de las personas sobre algún hecho. • Por lo general, las unidades de verificación de los indicadores cualitativos son: tipo, grado y nivel. • Para su formulación se requiere la definición de escalas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboran y presentan proyectos ante entidades públicas y privadas. • Realizan movilizaciones. • Hacen propuestas. • Establecen instancias de vigilancia/veeduría/control social.
--	---

Fuente: Indicadores de género. Proyectos FIDA de América Latina y el Caribe.

Los indicadores que no tienen en cuenta la diversidad de experiencias vividas por mujeres y hombres, muestran una visión incompleta, y en algunos casos distorsionada, de los fenómenos sociales. Los indicadores que se amparan en una supuesta neutralidad presentan a las personas como seres homogéneos, haciendo invisible la compleja trama de diferencias y desigualdades que en función del género o de cualquier otro factor de identidad existe en el contexto social.

Los indicadores usados habitualmente no son suficientes en el desarrollo de políticas inclusivas y de calidad, porque pueden encubrir ciertas discriminaciones al no considerar los diversos aspectos que conforman las identidades individuales. La inclusión de la perspectiva de género en la elaboración y uso de indicadores transforma el enfoque tradicional porque abarca las posibles desigualdades que existen entre los seres humanos en función de factores de identidad como género, la orientación sexual, el grupo socioeconómico, las capacidades físicas o intelectuales; el uso de este tipo de indicadores permiten identificar las brechas de género, ofrecer información medible y contrastable en los discursos y prácticas en defensa de la igualdad de oportunidades, evaluar la trascendencia de la igualdad efectiva y considerar con ojos críticos la igualdad formal.

Los indicadores de género incluyen y reconocen las experiencias, funciones y actividades tradicionalmente desempeñadas por las mujeres para evidenciar y precisar las desigualdades en todos los ámbitos de la vida. Como se planteó en anteriormente conjugan en sí mismos los métodos cuantitativo y cualitativo de investigación social.



Enumeración de ejemplos de indicadores por temas

El diseño y recolección de datos con indicadores de género debe realizarse en todos los ámbitos, puesto que la escasa o nula información disponible incide de manera negativa en la visibilización de las desigualdades subyacentes y en la aplicación de las políticas públicas. A continuación ejemplos de indicadores cuantitativos y cualitativos necesarios para la toma de decisiones presupuestales:

Tabla 17. Propuesta de indicadores⁴¹

<p>TRABAJO REMUNERADO Y OTROS DETERMINANTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de participación laboral de la población rural, según sexo y tramos de edad. ✓ Brecha de género en la remuneración por el mismo empleo, según nivel educativo y tipo de contrato. ✓ Grado de satisfacción del empleo realizado, según sexo y diversidad funcional. ✓ Valoración sobre la accesibilidad a la promoción laboral, según sexo y número de hijos/as. ✓ Percepción de la distribución por sexo del tipo de jornada laboral, según sexo y estado civil. ✓ Diferencias entre hombres y mujeres de la pobreza monetaria. ✓ Proporción de hogares pobres en los que el jefe es una mujer. <ul style="list-style-type: none"> ○ Participación laboral. ○ Tasa global de participación en el mercado del trabajo. ○ Brecha entre hombres y mujeres con respecto al trabajo no remunerado. ✓ Número de horas semanales de trabajo no remunerado. ✓ Total de horas semanales de trabajo remunerado y no remunerado. ✓ Brecha en la tasa de desempleo. ✓ Brecha en el empleo informal. ✓ Razón entre el grado de educación y remuneración. ✓ Ocupación de cargos en las organizaciones. ✓ Brecha entre la remuneración laboral entre hombres y mujeres.
---	--

⁴¹ Orientaciones para la territorialización de la Política Pública nacional de Equidad de Género para las Mujeres. Alta Consejería Presidencial para la equidad de la Mujer. Bogotá, Colombia 2014.



<p>TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Persona que principalmente maneja las cuentas del hogar, según sexo y estado civil. ✓ Tiempo semanal dedicado a la limpieza del hogar, según sexo y grupo socioeconómico. ✓ Tasa de participación en el aseo cotidiano de los y las menores dependientes, según sexo y tipo de hogar. ✓ Tasa de participación en el cuidado de familiares mayores dependientes, según sexo y filiación. ✓ Percepción sobre la distribución por sexo en la preparación de las comidas en los hogares, según sexo y edad.
<p>USOS DEL TIEMPO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo dedicado diariamente a actividades de ocio, según sexo. ✓ Tiempo dedicado semanalmente a actividades de educación y/o formación, según sexo y procedencia. ✓ Transformaciones en el tiempo dedicado diariamente por los hombres al trabajo doméstico, según edad y estado civil. ✓ Tiempo dedicado semanalmente al cuidado de personas mayores, según sexo y situación ocupacional. ✓ Valoración de la cantidad de tiempo disponible para sí mismo/a, según sexo y grupo socioeconómico.
<p>EDUCACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número de actividades escolares de sensibilización contra la desigualdad entre los sexos, por I.E ✓ Promedio de años de estudio en la etapa adulta, según sexo y estado civil. ✓ Tasa de distribución en programas profesionales, según sexo y grupo socioeconómico. ✓ Oferta de Estudios de Género según sexo y grupo socioeconómico. ✓ Valoración de los conocimientos adquiridos en los periodos de formación, según sexo. ✓ Diferencial en analfabetismo. ✓ Diferencial en años promedio de educación. ✓ Acceso o cobertura. ✓ Diferencial en resultados de las pruebas de conocimiento. ✓ Tasas de deserción asociada a factores de género. ✓ Brecha en la tasa de participación por nivel del ciclo educativo. ✓ Nivel de apropiación del enfoque de género por parte de los estudiantes. ✓ Nivel de educación.
<p>SALUD</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número anual de ingresos hospitalarios, por sexo y grupo socioeconómico. ✓ Tasa de asistencia a los centros de atención primaria, según



	<p>sexo y edad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Número de consultas ambulatorias atendidas en salud mental infantil y juvenil, por sexo y años de experiencia. ✓ Evolución de la brecha de género en salud. , según sexo. ✓ Grado de satisfacción respecto a la información dada por el equipo médico durante la hospitalización, según sexo y estado civil. ✓ Percepción sobre el propio estado de salud, según sexo. ✓ Tasa de prevalencia del VIH. ✓ Tasa de prevalencia del cáncer de cuello uterino. ✓ Tasa de prevalencia de enfermedades mentales. ✓ Tasa de prevalencia de desórdenes alimenticios. ✓ Diferencial en la tasa de prevalencia de enfermedades crónicas. ✓ Tasa diferencial en la utilización de anticonceptivos. ✓ Embarazo a menos de catorce años. ✓ Tasa de embarazo adolescente. ✓ Tasa de mortalidad materna. ✓ Tasa de mortalidad materna por grupo étnico y por municipios.
<p>VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número de denuncias por acoso laboral, según grupo socioeconómico.. ✓ Número de órdenes de alejamiento a maltratadores, según edad. ✓ Acceso y control de los recursos (violencia económica) ✓ Percepción sobre el número de denuncias falsas, según sexo y nivel de estudios. ✓ Percepción del grado de control por parte de la pareja masculina, según edad. ✓ Tasa de violencia contra la mujer por desconocidos. ✓ Violencia y/o acoso en ámbito laboral y educativo. ✓ Violencia económica. ✓ Inasistencia alimentaria. ✓ Razón hombre – mujer en violencia sexual tasa de violencia sexual. ✓ Razón de manifestación de violencia Vs. Denuncia (dato de encuesta). ✓ Porcentaje de denuncias de violencia con sentencia en firme. Violencia sexual (porcentaje de mujeres forzadas a tener relaciones sexuales). ✓ Razón de asesinatos hombre – mujer (se trata de un número, de una relación de valores). ✓ Tasa de feminicidios.



<p>PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presencia de mujeres en el poder ejecutivo y legislativo del departamento. ✓ Tasa de representación por sexo en estructuras económicas con poder de decisión. ✓ Transformaciones en la brecha de género en las iniciativas de trabajo autónomo. ✓ Presencia de mujeres en los programas de debate político de radio y TV. ✓ Valoración de la equidad entre los sexos en los programas de debate político de radio y TV. ✓ Percepción de la equidad entre los sexos en la actividad política del departamento.
<p>CULTURA Y DEPORTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipos de actividades de deporte y cultura a las que se han destinado los recursos públicos. ✓ Número de ayudas solicitadas para asociaciones deportivas masculinas o femeninas. ✓ Tasa de asistencia a los nuevos espacios culturales de la región, según sexo y procedencia. ✓ Incremento del alumnado inscrito en cursos y talleres públicos, según sexo y tipo de diversidad funcional. ✓ Valoración de las infraestructuras deportivas de cada localidad, según sexo y edad. ✓ Valoración de la oferta bibliotecaria según sexo y nivel de estudios.
<p>OTROS IG</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valoración de la accesibilidad de los transportes públicos, según sexo y número de hijos/as. ✓ Posesión de vehículo propio, según sexo y estado civil. ✓ Tasa de participación en reallity shows, según sexo y grupo socioeconómico. ✓ Clasificación de los anuncios de publicidad televisivos destinados al público femenino o masculino. ✓ Cualidades más valoradas en la pareja, según sexo y orientación sexual. ✓ Valoración de las remodelaciones de los parques públicos y aceras, según sexo y tipo de diversidad funcional. ✓ Razón de propiedad en zonas rurales entre hombres y mujeres. ✓ Acceso a la propiedad y titulación de la tierra.

Fuente: Orientaciones para la Territorialización de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres y Guía para la elaboración de indicadores de género (IG).



Es un deber ser, de las políticas nacionales de los estados firmantes de los Convenios Internacionales la incorporación de la perspectiva de género en los planes y programas. Algunas veces suele ser respondida esta exigencia, con el añadido de la palabra **mujeres** en la formulación de los proyectos.

Como asegura la economista Caroline Moser (1995), si un proyecto es rechazado pues no visibiliza a las mujeres como beneficiarias del mismo, puede ser objeto de una reformulación sui géneris que consiste en agregar la palabra: "agricultores, asalariados y **mujeres**", manteniendo sin variaciones el núcleo de intervención del proyecto y sus estrategias.

La cuestión no es simplemente **"agregar la palabra mujeres"** Un proyecto que atienda la dimensión de las relaciones entre hombres y mujeres, visibilice la inequidad con que éstas se manifiestan y los diversos tinglados institucionales sobre los cuales esta desigualdad se retroalimenta, enfrenta la compleja tarea de transformaciones sociales en un proceso difícil de tensión y negociación donde está en juego la redistribución del poder y los cambios actitudinales, antes que sólo "productos" (Moser, 1995; Kabeer, 1994).

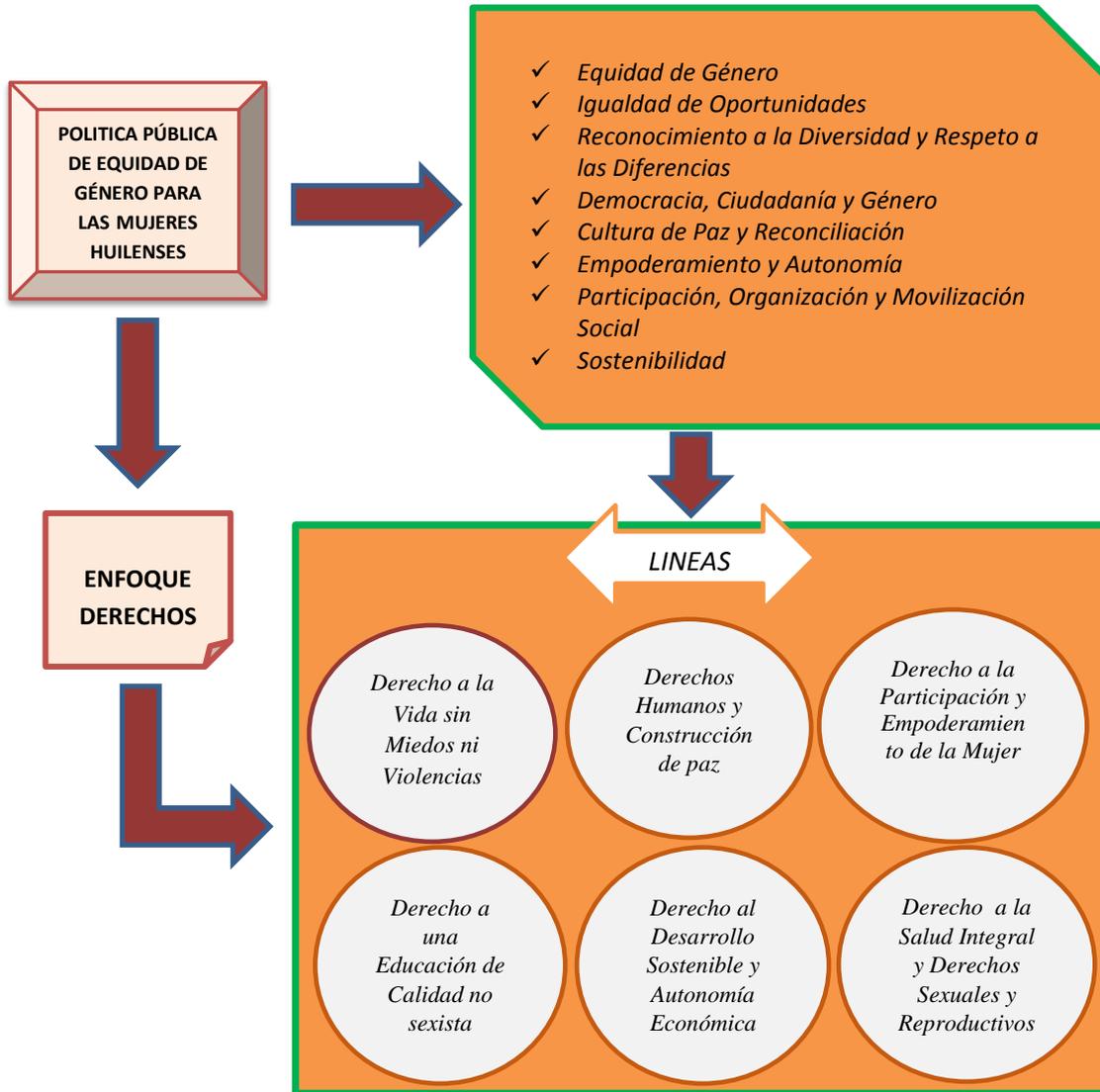
Junto con el conocimiento necesario de una realidad para transformarla, es necesario también aproximarse a la capacidad institucional de los profesionales, técnicos y operadores que diseñan y formulan proyectos para saber cuáles son los sistemas, procedimientos, conocimientos, recursos humanos y sobre todo decisión política y ejecutiva para realizar un plan y proyecto que atienda las relaciones de género Este constituye otro aspecto central.

4 REFERENTES CONCEPTUALES QUE SOPORTAN EL PLAN INTEGRAL DECENAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES- PIDIO

El PIDIO es un instrumento planificador que orienta las decisiones institucionales con respecto a los programas, estrategias y acciones que deben adoptarse y ejecutarse desde las diferentes instancias del Gobierno Departamental. Se orienta por los principios y líneas contenidas en la Política Pública de Equidad de Género para las mujeres Huilenses ordenanza 013 de 2014 y las directrices específicas definidas para éste plan, resumidas en las siguientes gráficas:



Gráfica 10. POLITICA PÚBLICA DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES HUILENSES

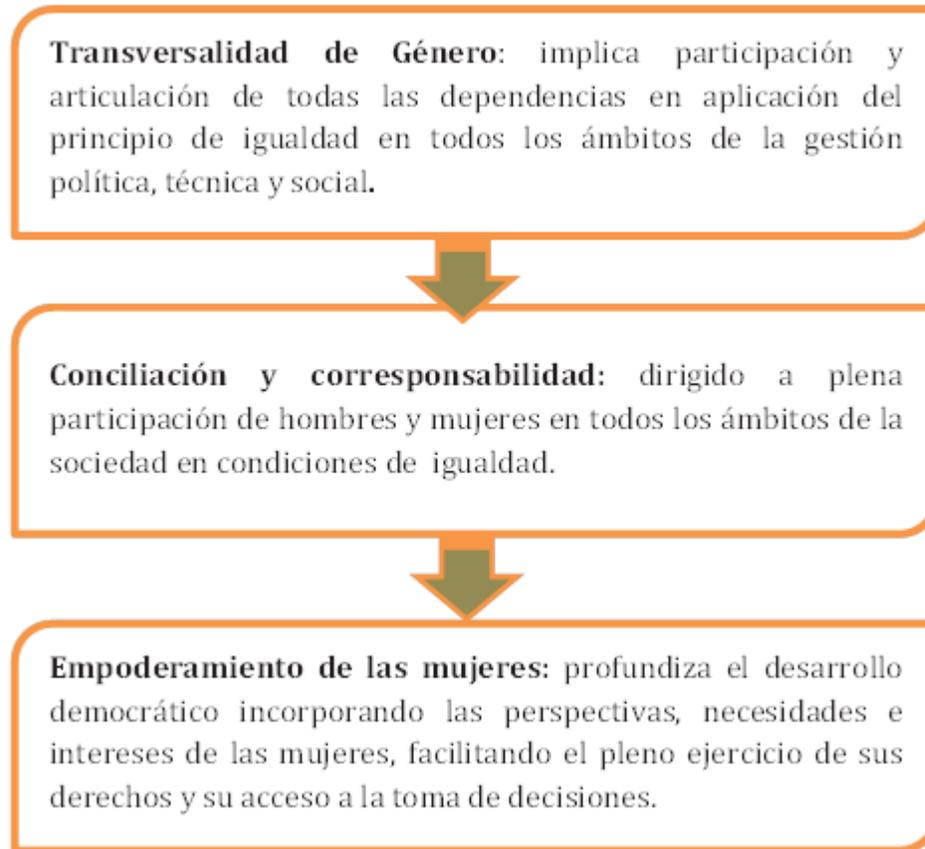


Fuente: Elaboración Propia

Directrices estratégicas del Plan Integral Decenal de Igualdad de Oportunidades. PIDIO



Gráfica 11. Directrices estratégicas PIDIO.



Fuente: Elaboración Propia

4.1 La transversalidad de género estrategia clave para avanzar hacia la igualdad

- PROPONE: La integración del enfoque de Género como dimensión que abarque la concepción y métodos de trabajo con que se diseñan, aplican y evalúan políticas.
- SUPONE: actuar en distintos niveles e instancias articulando red de actores a nivel interno y externo. Requiere coordinación Interinstitucional y voluntad de las autoridades para romper la inercia de estructuras sectoriales que operan con lógica de segmentación.



Para la transversalidad es necesario:

- ✓ Incluir el Género en la Agenda Institucional de las Políticas Públicas. Conlleva el análisis crítico de la forma como se implementa el principio de equidad en cada Secretaría, implica replantear concepciones y valorar el impacto que tienen los servicios y bienes sobre las relaciones entre hombres y mujeres.
- ✓ Promover la coordinación política intersectorial para cumplir los mandatos de la PPEG.
- ✓ Planear las estrategias de transversalidad y contar con recursos para la sostenibilidad del proceso.
- ✓ Construir indicadores de Género que permitan orientar el sentido de las políticas conforme a los resultados esperados. No es tarea estrictamente estadística supone encontrar modelo teórico sobre las relaciones de género que identifique las áreas más significativas en la producción y reproducción de las desigualdades de género y permita monitorear el impacto de las acciones públicas.
- ✓ Crear una
- ✓ cultura Organizacional afín al enfoque de Género, lo cual implica comunicación interna, prevención del hostigamiento sexual, buen trato, no discriminación, transformación de las inequidades.

Tabla 18. Plataforma de transversalidad: retos para su implementación

Planeación	Analizar y reorientar los procesos que reproducen las desigualdades y la discriminación de género, en función de examinar la condición de las mujeres y los hombres como agentes de cambio. Quienes se encarguen de la planificación y la formulación de políticas que apliquen el enfoque de género, deberán integrar en sus análisis y diagnósticos el uso de estadísticas desagregadas por sexo, indicadores de género que visibilicen las necesidades diferenciadas y una valoración de los posibles impactos de la acción pública para mujeres y hombres.
	RETOS:
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con sistemas de información estadística con perspectiva de género en todas las secretarías y dependencias del Estado a nivel nacional, departamental y municipal. ✓ Establecer Instancias Responsables de Género con recursos



	<p>suficientes y alto nivel de decisión en la estructura orgánica de la Administración departamental, las secretarías y dependencias, para establecer, hacer seguimiento y evaluar las acciones, políticas y programas sectoriales hacia el cumplimiento de la Política de Equidad y el Plan de Igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Generar informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que den cuenta del progreso, así como de las tendencias, resultados y efectos de los programas, planes y políticas en la materia.
--	---

Fuente: Guía metodológica para la sensibilización en género.

Tabla 19. Plataforma de transversalidad: retos para su implementación

<p>Presupuestos públicos</p>	<p>Los presupuestos participativos sensibles al género son necesarios para cerrar las brechas de la inequidad. la transversalidad del género se debe evidenciar en el proceso de programación y elaboración del presupuesto</p>
	<p>La definición del gasto e inversiones sensibles al género es la primera estrategia de incidencia en el gasto público. Es una acción afirmativa que identifica los recursos destinados a atender necesidades prácticas o intereses de las mujeres en diversos contextos, para dimensionar los esfuerzos y recursos que los gobiernos comprometen en beneficios de éstas. Como reconocen las personas expertas en el tema, no se trata solo de incrementar el gasto, sino de visibilizar los recursos comprometidos para mejorar la situación de las mujeres.</p>
	<p>La transversalidad del género en el proceso de planeación, programación y presupuestación, busca incorporar esta perspectiva en todas las etapas del proceso de elaboración de las políticas públicas, planes y programas. Ésta debe ser planteada a partir de una valoración del impacto diferenciado del ejercicio del gasto, sobre las necesidades y demandas de mujeres y hombres, y con ello, asegurar que los objetivos, metas y resultados promuevan la igualdad y equidad de género. (INMUJERES; 2007: 111).</p>
	<p>RETOS:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asegurar el seguimiento y la transparencia de las acciones y



	<p>programas de la Política departamental de equidad de género y del Plan de Igualdad, en la integración, ejecución y rendición de cuentas del presupuesto y gasto público.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporar la perspectiva de género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión y en el Presupuesto Basado en Resultados.
--	--

Fuente: Guía metodológica para la sensibilización en género.

Tabla 20. Plataforma de transversalidad: retos para su implementación

Armonización legislativa	<p>Para avanzar hacia la garantía de pleno ejercicio y respeto de los derechos humanos de las mujeres, se requiere aplicar el marco jurídico nacional que incluye los principios que establecen los instrumentos internacionales en materia de igualdad de género.</p>
	<p>La incorporación de las demandas de las mujeres en la agenda pública es un proceso gradual, que se debe monitorear, través de los mecanismos de cabildeo político y de presión social. Para tal efecto ha sido importante la creación de mecanismos específicos, como las Comisión legal de Equidad de Género del Congreso de la República en el ámbito nacional, las Bancadas de Mujeres en la Asamblea y Concejos, con el objetivo de impulsar las iniciativas que respondan a las demandas de las mujeres y garanticen la igualdad.</p>
	<p style="text-align: center;">RETOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantizar que en el marco jurídico del país y de las entidades territoriales, queden salvaguardados los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, la igualdad de trato y la aplicación de acciones afirmativas. ✓ Impulsar la armonización de la legislación en las entidades del orden departamental y municipal conforme a las leyes existentes en materia de igualdad y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, así como la homologación de los códigos penales, civiles y de procedimientos, de acuerdo con los tratados internacionales ratificados por el Estado Colombiano.

Fuente: Guía metodológica para la sensibilización en género.



Tabla 21. Plataforma de transversalidad: retos para su implementación

Cultura institucional	<p>La cultura institucional se define como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización, que produce acuerdos acerca de lo que es un comportamiento correcto y significativo. Desde la perspectiva de género, las instituciones reproducen los esquemas de desigualdad y discriminación a través de normas, en el uso del lenguaje escrito y visual, en sus relaciones laborales y en la capacitación. De aquí la necesidad de propiciar un cambio de cultura en las entidades y dependencias del sector público, y de mentalidad de las personas encargadas de la adopción de decisiones de políticas. Resulta vital sensibilizar a los y las funcionarias, en derechos de la mujeres y las implicaciones políticas, económicas, sociales y culturales de la desigualdad de género.</p>
RETOS:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impulsar la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de las y los servidores públicos. ✓ Emitir lineamientos en coordinación con las instancias normativas para modificar la cultura laboral y establecer una política pública de conciliación de la vida laboral y familiar entre mujeres y hombres. ✓ Garantizar la no discriminación y la equidad en las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. ✓ Establecer procesos transparentes y de igualdad de género en la promoción de ascensos a los cargos de toma de decisión. ✓ Establecer un Código de Conducta para eliminar el hostigamiento sexual, formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción en el servicio público respecto a este delito. ✓ Capacitar teórica, metodológica y técnicamente al personal directivo, asesor y técnico y en especial a los equipos de planeación, en análisis y planeación de género. 	

Fuente: Guía metodológica para la sensibilización en género.



CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La conciliación no es un problema exclusivo de las mujeres. Las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado en los últimos años y lentamente se va produciendo una paulatina flexibilización de los roles de género. No obstante es necesario que hombres y mujeres aprecien las ventajas de compartir las responsabilidades familiares, para que las mujeres no sigan soportando el peso de la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas, comunitarias y sociales, en el marco de un esquema familiar y social que perpetúa la ancestral división de tareas en función del género.

Es necesaria una revisión de los modelos vigentes hasta ahora. Se trata de que hombres y mujeres compartan:

- Espacios, tanto públicos como privados.
- Decisiones y responsabilidades familiares, profesionales y económicas.

La clave de la estrategia de género en este ámbito es la idea de corresponsabilidad social, cuyo significado va más allá de aumentar la implicación de las personas, especialmente la de los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Si la conciliación se ha entendido como la posibilidad de que las mujeres compatibilicen la esfera privada y la pública (laboral, política y social), el concepto de corresponsabilidad alude directamente a la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes en los escenarios público y privado, en el mercado laboral y en las responsabilidades familiares.

Para conseguirlo es necesario desarrollar estrategias de cambio que venzan las resistencias culturales sobre el reparto equitativo del tiempo y sobre las tareas que tienen que ver con el mantenimiento del hogar y los cuidados a terceras personas.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

La estrategia de Empoderamiento para conseguir la igualdad de género fue adoptada en la 4ª Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Pekín en el 1995, auspiciada por Naciones Unidas y suscrita por Colombia.



La estrategia de empoderamiento tiene un doble significado. Por una parte, hace referencia a la necesidad de eliminar las desigualdades de género por las que las Mujeres encuentran dificultades estructurales para el acceso a cargos de dirección donde se toman las decisiones y se ejerce poder y por otra a la necesidad de poner en valor los aportes de las mismas lo cual conlleva el fortalecimiento de sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse.

4.2 El enfoque de derechos con perspectiva de Género.

Este plan asume el enfoque de derechos con perspectiva de género como su referente conceptual. La declaración de los derechos humanos proclamada en 1948 para definir los derechos humanos de la persona tomó como referente el término genérico “hombre” que si bien incluye a la mujer, no la define como ser humano distinto, con necesidades específicas. Esta circunstancia conllevó a la Conferencia Mundial celebrada en Viena en 1993 a declarar los derechos humanos de la mujer como parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. Se reconoció que los derechos humanos de las mujeres requieren especial protección por parte de los estados. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, son los principales instrumentos internacionales de derechos de las mujeres.

Pese a la existencia de estos pactos y al compromiso de los Estados para cumplirlos, las mujeres siguen siendo tratadas en forma desigual en la vida cotidiana. La persistencia de discriminaciones constituye una violación a los derechos humanos de las mujeres y por ello todavía no podemos decir que las mujeres gozan de igualdad real en la sociedad.

No debería ser necesario hablar de derechos humanos de las mujeres, pero “la especificidad de las violaciones de derechos humanos que sufren las mujeres –en función de su género, de los roles y estereotipos que la sociedad históricamente les ha atribuido– marca la necesidad de conferir un carácter también específico al reconocimiento y sobre todo, a la protección de sus derechos”.⁴² La discriminación y la

⁴² IIDH (2004) Los derechos humanos de las mujeres: Fortaleciendo su promoción y protección internacional San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos. P. 83



violencia como fenómenos mundiales que sufren las mujeres⁴³ son la base de la argumentación de la protección específica de los derechos de las mujeres.

Las condiciones de vida de las mujeres están atravesadas por otros factores de desigualdad como la etnia, la edad, el origen territorial, el nivel educativo y socioeconómico, la orientación sexual, entre otros. Pese a estas otras desigualdades, las mujeres, por el hecho de serlo, sufren discriminación y violencia en su vida y por ello se habla de los derechos humanos de las mujeres.

Los derechos humanos han sido clasificados según el momento histórico en que fueron surgiendo y cubren distintas esferas de la vida: derechos civiles y políticos, derechos económicos, sociales y culturales y los derechos de los pueblos.

La participación e inclusión social para una democracia eficaz, demanda que las mujeres, como mitad de la humanidad, puedan contribuir al desarrollo sin ninguna forma de exclusión: ello implica institucionalizar y asumir la perspectiva de género como categoría esencial para el análisis, para transformar el carácter “inmutable” de las desigualdades ,implica además propuestas proactivas de cambio en el desarrollo y en la propia formulación, interpretación y aplicación de los derechos humanos de las personas.

El enfoque de Género constituye un aporte sustantivo para la igualdad. Esclarece en primer lugar, que las únicas diferencias verdaderamente naturales entre hombres y mujeres se encuentran en ciertas características biológicas, como el sexo. Éste nos remite a la anatomía en tanto que el concepto de género hace referencia a todas las prácticas, valores, costumbres y tareas que la sociedad(y no la naturaleza) le ha asignado en forma distinta a cada uno de los sexos de manera que se construyen significados diferenciados y excluyentes para lo masculino y para lo femenino. El enfoque de género no alude exclusivamente a asuntos de mujeres, sino a procesos sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la inequidad. Asumirla como asunto de mujeres equivaldría a invisibilizar la participación masculina en dichos procesos, ya sea como agentes reproductores de la desigualdad, o por el contrario como agentes del cambio y promotores de la equidad.

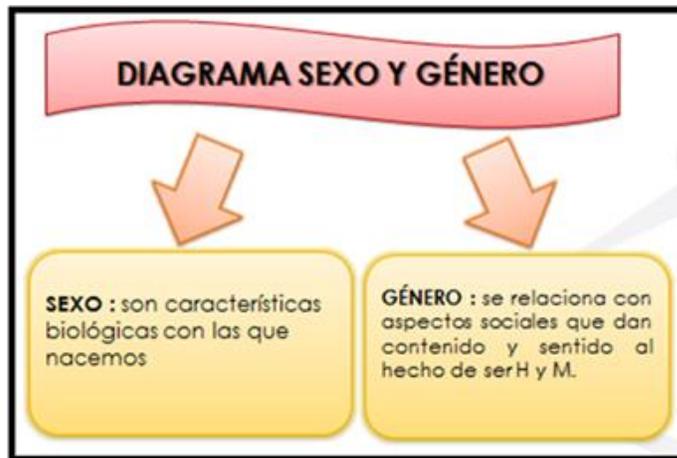
⁴³ Contenido en III módulo de trabajo en desarrollo del Diplomado sobre Diseño de proyectos de desarrollo con perspectiva de Género, realizado en convenio con la Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia y la Gobernación del Huila. Octubre de 2005. Luz Yanira Garzón Ardila.



El valor político de la distinción entre sexo y género y el reconocimiento del carácter relacional del enfoque de género es muy importante para forjar la igualdad y el respeto a la dignidad humana, porque no solo permite el análisis de las relaciones desiguales de poder, entender las estructuras que la producen y que impiden un desarrollo en condiciones de equidad; sino comprender que las construcciones sociales que se hacen en torno a estos conceptos, generan discriminación y subordinación, razón por la cual pueden y deben ser transformadas.

En síntesis el enfoque de Género es la mirada analítica que indaga y explica como las sociedades construyen sus reglas, prácticas, valores, pautas subjetividad, y las relaciones que se producen entre ambos géneros dándole un nuevo sentido a lo que significa ser hombre y mujer. No se refiere exclusivamente a atributos de mujer. Alude a procesos sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la desigualdad de género. Reconoce que desigualdad no se deriva de las diferencias genitales sino de la construcción social de estereotipos y significados atribuidos a la Femenidad y Masculinidad.

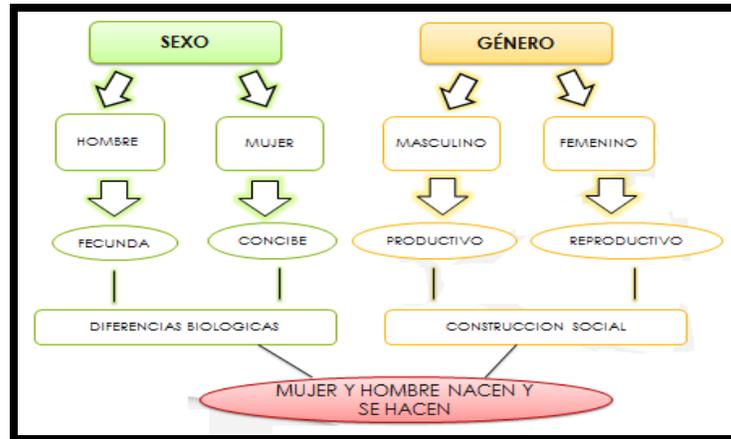
Gráfica 12. Diagrama Sexo y Género



Fuente: Elaboración Propia



Gráfica 13. Sexo, Género



Fuente: Elaboración Propia

Estereotipos de feminidad y masculinidad

Son características que norman el comportamiento de las personas y las Instituciones con base en las relaciones de Género.

- **MUJERES:** los estereotipos sobrevaloran las tareas reproductivas y la maternidad como actividades definitorias del ser Mujer ligado a esto se asumen cualidades como intuición altruismo, cuidado, abnegación y se justifica el abuso de poder y falta de oportunidades, y la sobrecarga doméstica.
- **HOMBRES:** prevalecen mandatos sociales que giran en torno al trabajo, rol como agentes de vida pública proveedores, solución violenta de los conflictos. Represión de sus emociones.

Producto de diferencias en el posicionamiento en las esferas productiva y reproductiva, las relaciones de género se constituyen en relaciones de poder y dominación. Se justifican los privilegios masculinos se naturaliza esa división desigual y se acentúan las inequidades y brechas.



4.3 Pasos inaplazables para el cambio

- Aprender a mirar el mundo con lentes de Género.
- Contar con elementos claves que identifiquen afectaciones y posibles acciones.
- Impulsar formas democráticas de relación para construir nueva masculinidad y feminidad, para ampliar las oportunidades sociales y capacidades de las mujeres para superar la dependencia económica y las restricciones a su libertad que los estereotipos le imponen. Las Políticas Públicas acentúan cambios hacia el equilibrio.
- Comprometerse con la transformación social a partir de la implementación de prácticas que faciliten el cambio de actitudes y comportamientos de grupos y sociedad.

Perspectiva de Género en Políticas Públicas

Toma en cuenta las necesidades de Hombres y Mujeres introduciendo cambios en los desequilibrios de poder. Sus objetivos estratégicos apuntan a la articulación de la esfera pública y privada, para redistribuir la carga doméstica, modificar la inserción de mujeres al mercado laboral, impulsar procesos que favorezcan el empoderamiento y participación en toma de decisiones, garantizar pleno ejercicio de los derechos de las Mujeres.

Es importante recalcar que una sociedad sostenible es la que tiene en cuenta las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida. En ese sentido, la igualdad de género no es un asunto que pretenda beneficiar exclusivamente a las mujeres. La igualdad de género es un requisito irrenunciable para la construcción de un modelo social igualitario que apuesta por la sostenibilidad social y la calidad de vida.

Las instituciones y la opinión pública son cada vez más conscientes de que, la desigualdad y la discriminación de género son incompatibles con la democracia.



4.4 EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANEACIÓN DEL DESARROLLO EN EL CONTEXTO DEL HUILA⁴⁴

El enfoque de planeación de desarrollo, debe ser aquel que aporta principios, conceptos y herramientas, con el fin de que las políticas, los programas y los proyectos, promuevan en su acción la equidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta es la característica central de la perspectiva de género. Según este enfoque la planeación del desarrollo debe tener las siguientes características:

- La planeación no es simplemente un proceso técnico, sino que también es político: el logro de la equidad entre los géneros implica que se efectúe una redistribución de recursos y de poder, lo cual requiere una negociación de intereses. Esto significa que la planeación debe estar apoyada en una metodología que considere la dimensión política de la negociación como un asunto central. Cuando se aborda el campo de los intereses estratégicos, cuyo logro requiere la transformación de los roles de género tradicionales, es necesario trabajar el nivel político. No basta la planeación que se limita a dirigir su acción a la satisfacción de las necesidades prácticas.
- En una sociedad plural como la nuestra hay diversidad de intereses, por ello el enfoque de la Planeación con perspectiva de Género considera que la Planeación busca crear las bases para que la negociación de intereses se realice en condiciones de igualdad entre los actores sociales involucrados.
- La planeación involucra procesos de transformación: el logro de la equidad entre los géneros, supone un cambio en las actitudes y en las formas cotidianas de actuación, por parte de los hombres y de las mujeres. Este, es un proceso que se realiza a través de transformaciones sociales de carácter estructural.
- El debate democrático de intereses hace parte de la planeación: en el proceso de planeación interviene una multiplicidad de grupos, con diversidad de intereses. Propiciar la participación de esos grupos, debatiendo desde sus diferentes posiciones, constituye una parte central de

⁴⁴ (proequidad GTZ Herramientas para construir equidad entre hombres y mujeres. Bogotá. 1995. Adaptado de Moser, Caroline, "Gender Planning and Development", theory, practice and training, reudtiedge, New York, 1993.



la planeación, efectuada por un grupo de “expertos”, no permiten el debate y tiende a fortalecer las relaciones tradicionales de poder.

En suma lo que se intenta con este enfoque es relacionar las nociones complejas de desarrollo, género y planificación. Estas relaciones no pueden ser interpretadas de manera lineal ni secuencial. La planeación con perspectiva de género apunta a una reestructuración de los supuestos teóricos, las metas y los indicadores de éxito de los proyectos y programas concretos, superando el reordenamiento de la distribución de los recursos y beneficios que generen.

La planeación con perspectiva de género, debe contemplar la atención a las particularidades (necesidades prácticas e intereses estratégicos) de hombres y de mujeres, y orientarse, además, hacia una transformación más estructural del sistema de relaciones masculino – femenino, cuyo fundamento sea la equidad en la diferencia.

Las condiciones materiales y simbólicas, subjetivas y culturales, son dos sistemas en permanente interacción e interdependencia aplicado a los planes de desarrollo y a lo social, esto quiere decir que la equidad no es un subproducto del desarrollo ni un resultado derivado del crecimiento económico, sino una condición esencial de aquel. En concreto, en los proyectos y programas, las acciones de transformación cultural y de reflexión sobre entidades y valores, deben estar incorporadas desde su inicio.

El establecimiento de metas, objetivos y logros para trabajar por transformación cultural y por una reconstrucción de identidades masculina y femenina, no se puede realizar de la misma manera que se utiliza para las transformaciones de tipo material (empleos, niveles educativos, posiciones de poder), que son de carácter claramente previsible y cuantificable. Es necesario generar un proceso permanente de reflexión y de creación de nuevas formas de relación entre los géneros, y esto implica construir procesos cada vez más amplios de autonomía, generación de poder, participación y organización.

4.4.1 ¿Cómo son los proyectos con perspectiva de género?

La planeación con perspectiva de género requiere que los proyectos, los planes y las políticas de desarrollo, se planeen, se ejecuten y se evalúen, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes requisitos:



- Procesos de planeación participativa con equidad, que tenga en cuenta tanto las necesidades específicas de las mujeres como de los hombres, durante los diferentes momentos de planeación.
- Construir las condiciones y los mecanismos necesarios para lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, en lo que tiene que ver con el acceso y con el control de servicios, de recursos, de información y de procesos de toma de decisiones.
- Facilitar las mejoras en las condiciones de vida de ambos géneros y que a la vez, transforme la posición de la mujer con relación a la del hombre, a la de su comunidad y a la de la sociedad en general.
- Aportar la flexibilización y la revaloración de los roles que las mujeres y los hombres juegan en sociedad.
- Analizar antes de que se produzcan- los efectos de las acciones de un proyecto / plan / política de desarrollo, sobre los diferentes grupos sociales
- Definir explícitamente, en qué medida mujeres y hombres podrán llegar a beneficiarse con su acción.

4.4.2 ¿Cómo se planifica con perspectiva de género?

Para realizar proyectos con perspectiva de género es necesario:

Realizar un proceso teórico / práctico que permite analizar diferencialmente entre hombre y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, las prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad.

El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas. El análisis de género no debe limitarse al papel de la mujer, sino que debe descubrir y comparar el papel de la mujer respecto al hombre y viceversa.

Lo anterior dará como resultado un panorama de los problemas del proyecto desde la perspectiva de género, es decir puntos clave que deben ser tomados en cuenta en el proceso de planeación, para responder a las diferencias entre las mujeres y los hombres y aportar a una mayor equidad entre ellos.



Consiste en aplicar diferentes herramientas para la consideración y análisis de las variables que intervienen en las relaciones de género, desde el punto de vista de los procesos de desarrollo, se trata de las siguientes:

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

5 ESTRUCTURA DEL PLAN

Es un aspecto de gran importancia, para su implementación y posterior seguimiento y control. La visión, el objetivo general, las directrices y componentes estratégicos con sus respectivos objetivos específicos y las medidas que en él se plasman se construyeron teniendo como base la priorización de las problemáticas planteadas en el diagnóstico que deben ser resueltas gradualmente, para avanzar hacia el logro de la igualdad de oportunidades en el Departamento del Huila y recogen los aportes que surgieron durante la fase de concertación del plan a través de las diversas mesas de trabajo realizadas.

5.1 Visión compartida del desarrollo para el Huila

Acorde con los estudios de prospectiva realizados desde 1998 para el Huila fortalecidos posteriormente con el estudio de internacionalización de la economía y el de competitividad efectuado en el 2000; se construyó la visión del Huila a 2020. Este Plan Integral de Igualdad de Oportunidades (PIDIO) se inscribe en esta visión territorial integrando la perspectiva de Género así:

“En el año 2020 el Huila será el corazón verde de Colombia, pacífico, solidario y emprendedor, líder de una región dinámica donde florecen los sueños de todos y todas”



Se integra a esta visión la del Plan Decenal así:

“En el 2024 el Huila será un territorio con altos índices de desarrollo humano sostenible, reconciliado, respetuoso de la diversidad, líder en la promoción y aplicación de los derechos humanos de hombres y mujeres como garantía para avanzar hacia la igualdad de oportunidades y la equidad social.”

5.2 OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Mejorar los índices de desarrollo humano sostenible en el Huila, a partir de la reducción de la discriminación, las desigualdades y violencias basadas en género, el reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres, el ejercicio y goce integral de los derechos humanos con enfoque diferencial; implementando políticas, planes programas y acciones con enfoque de género que permitan el acceso a los recursos y beneficios del desarrollo del Huila en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

5.2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS ESTRATEGICOS DEL PLAN

- Reducir las desigualdades que aún existen en el ámbito del empleo y la economía con especial incidencia en las desigualdades retributivas.
- Apoyar la convivencia y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Erradicar las múltiples violencias que sufren las mujeres por el hecho de serlo,
- Estimular la incorporación de la población femenina del sector rural en procesos productivos y desarrollo sostenible.
- Mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, social, económico.
- Impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través del sistema educativo promoviendo en todos los escenarios de aprendizaje una formación sin estereotipos.
- Propugnar por el empoderamiento de las mujeres Huilenses y sus organizaciones para incidir en la gestión y el desarrollo local.
- Integrar plenamente el principio de igualdad de oportunidades y trato en todas las políticas y acciones del Gobierno Departamental.



5.3 COMPONENTES ESTRATEGICOS Y DEL PLAN DECENAL

La Administración Departamental en concurrencia con los gobiernos locales, las entidades públicas y privadas y la sociedad civil, tiene grandes retos para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres. Las directrices que orientan la acción articulada de la Institucionalidad en cumplimiento del objetivo general del Plan se organizan en torno a los siguientes componentes:

1. Desarrollo humano Sostenible, empoderamiento de las mujeres en su diversidad y autonomía económica en condiciones de equidad.
2. Fortalecimiento Institucional, Organización y participación de las Mujeres, para consolidar sus derechos.
3. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades en el trabajo reproductivo.
4. Huila territorio de Paz, sin miedos ni violencia de género.
5. Educación de calidad, acceso a nuevas tecnologías y cultura no sexista.
6. Salud integral con énfasis en derechos sexuales y reproductivos.

El desarrollo de cada componente tiene como propósito avanzar hacia la equidad social e igualdad de oportunidades para lo cual se precisa una breve definición, alcances de cada uno, los objetivos específicos, las estrategias, y acciones.

5.3.1 Integración de la perspectiva de Género para avanzar hacia Desarrollo humano Sostenible, el empoderamiento de las mujeres en su diversidad y la autonomía económica en condiciones de equidad.

Tabla 22. Programas que desarrolla el componente 1.

PROGRAMAS
1. Promoviendo la equidad entre géneros y los derechos de la mujer huilense para su desarrollo humano e integral.
2. Nuevas masculinidades para construir equidad e igualdad.
3. Integración y Transversalidad de la perspectiva de género en la gestión pública.



Definición y alcances

El paradigma del Desarrollo humano no solo permite cuestionar la visión que mide el resultado del desarrollo desde términos económicos sino que promueve la investigación de los obstáculos que restringen la libertad de las personas.

Su fin último es el crecimiento de las capacidades humanas, coloca a las personas en el centro de sus preocupaciones, permite avanzar en el análisis de las desigualdades en las relaciones de género y su impacto en los derechos de las mujeres. La incorporación de los conceptos de género y empoderamiento en el desarrollo contribuyen a entender las relaciones de poder y la subordinación de las mujeres para tener una visión más integral de la realidad, y direccionar los cambios necesarios. Investigaciones adelantadas por el PNUD demuestran que las relaciones de género median los procesos de desarrollo. El análisis de las políticas de estabilización y de ajuste estructural identificó que las desigualdades de género tienen un impacto en el logro de los objetivos macroeconómicos. Según esta misma fuente, el desarrollo requiere algo más que crear oportunidades para que la gente tenga vidas sostenibles; requiere la creación de ambientes favorables para que las mujeres y varones alcancen dichas oportunidades. “El Desarrollo Humano es aquel que permite ampliar los funcionamientos y las capacidades de la gente para vivir en libertad y dignidad”.⁴⁵

El Informe de Desarrollo Humano de 1995 “La revolución hacia la igualdad en la condición de los sexos” es el primer informe que incorpora de manera específica la potenciación de las mujeres como una de sus metas. Este abordaje se acerca al concepto de empoderamiento, el cual implica un desafío a la ideología patriarcal con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social. El empoderamiento, por tanto, se entiende como un proceso de superación de las desigualdades por parte de las mujeres al modificar la imagen de sí mismas y las creencias sobre sus derechos y capacidades.

El desarrollo sostenible significa satisfacer las necesidades actuales de las personas en condiciones de equidad sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas; implica exigencias de gestión racional de los recursos disponibles en el planeta. Complementa y equilibra las perspectivas sociales, económicas con la perspectiva ecológica.

⁴⁵ (PNUD: Género. Derechos y Desarrollo Humano San salvador 2007). Pág. 22 En escuela virtual www.escuelapnud.org



Tabla 23. Componente 1.

Componente 1	Integración de la Perspectiva de Género para avanzar hacia el Desarrollo humano Sostenible, empoderamiento de las mujeres en su diversidad y autonomía económica en condiciones de equidad.
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. contribuir con el empoderamiento y autonomía de las mujeres para acceder en igualdad de condiciones a los beneficios del desarrollo regional, fortaleciendo sus emprendimientos y sus potencialidades, garantizando sus derechos, para lograr su desarrollo humano integral. 2. Reducir la desigualdad y la discriminación social, económica y cultural que afecta a las Mujeres Huilenses. 3. Promover el ejercicio de los derechos de las mujeres en el marco del respeto de la identidad étnico- racial el enfoque diferencial y los derechos humanos con igualdad y transparencia. 4. Garantizar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración del Departamento del Huila.
ESTRATEGIAS Y ACCIONES	
ESTRATEGIA 1	Asegurar que los planes, programas y proyectos que promuevan y gestionen tanto el Gobierno Departamental como los Municipales, se formulen con enfoque de género, contribuyan con el desarrollo humano sostenible, la equidad de género, la igualdad de oportunidades , el empoderamiento económico y autonomía de las Mujeres Huilenses.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incluir el enfoque de género en los procesos de planeación y elaboración del presupuesto del desarrollo regional y municipal, garantizando condiciones de equidad e igualdad de oportunidades en la estructura productiva del Huila. 2. Realizar procesos de formación, teórica, metodológica con servidores públicos sobre planeación con enfoque de género, para el diseño e implementación de programas y proyectos institucionales encaminados a construir equidad e igualdad de oportunidades. 3. Adelantar procesos de capacitación con Organizaciones sociales y de mujeres en temas de gestión de proyectos, considerando los diversos enfoques poblacionales y metodologías apropiadas. 4. Impulso de las funciones de la Comisión Intersectorial de coordinación para la implementación de la Política Pública de Equidad de Género para las mujeres Huilenses. 5. Elaboración de análisis e investigaciones sobre situaciones de



	<p>desigualdad por razón de sexo, especialmente de las mujeres en el ámbito rural y de aquellas sobre las que inciden factores de múltiple discriminación (mujeres con discapacidad, indígenas afrodescendientes).</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cargos directivos de la Administración y aplicación de acciones positivas para avanzar en una mayor presencia de la mujer en los puestos directivos en el ámbito empresarial, social y sindical. 7. Apoyo a los emprendimientos productivos gestionados por mujeres en el sector Urbano y Rural, a través de la asistencia técnica, la capacitación y capital semilla.
Estrategia 2	Promover el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a los derechos económicos a trabajos dignos, a la generación de ingresos impulsando y fortaleciendo las iniciativas autogestionarias para mejorar sus condiciones de vida.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impulsar el acceso de las mujeres al crédito y a la propiedad, brindando una atención especial a los grupos vulnerables de la población femenina. 2. Promover estímulos tributarios a empresas que cuenten con una política de inclusión laboral equitativa para las mujeres, especialmente las víctimas del conflicto y demuestren su implementación. Indicadores: No de empresas acreedoras a estímulos. No de mujeres Víctimas incluidas laboralmente. 3. Fortalecer la economía campesina e indígena en su diversidad productiva, promoviendo la mediana y pequeña propiedad rural en manos de las mujeres.

Tabla 24. Indicadores de impacto del componente 1.

	Indicador	Definición del Indicador	Forma de Medición (Relación-Técnica)	Fuente	Línea Base 2015	Meta 2024	Unidad de Medida	Nota
1	Programas proyectos y presupuesto	No de planes , programas y proyectos	No de planes de desarrollo aprobados en	Planeación Departamental	1	37	Número	Todos los municipios del Huila



	con perspectiva de Género	diseñados con enfoque de género Porcentaje del presupuesto departamental sensible al género	el Huila con enfoque de género					planean con perspectiva de género.
	Porcentaje presupuestal sensible al genero	Cuantía de recursos asignados a programas y proyectos	Recursos sensibles al género definidos en cada dependencia	Secretaria de hacienda y Planeación		20%	%	
	Mujeres que participan en procesos de formación	Porcentaje de mujeres que participan en programas de formación	Número de mujeres participantes	Planeación	1000	10000	%	Cursos de capacitación, diplomados, talleres
	Capacitaciones realizadas a funcionarios y comités asesores	Porcentaje de funcionarios participando en capacitaciones	Número de participantes	Oficina de asuntos sociales y/o Secretaria de la mujer	10%	100%	%	Cantidad de funcionarios formados en planeación con perspectiva de género

5.3.2 Fortalecimiento Institucional, Organización y participación de las Mujeres, para consolidar sus derechos.

Tabla 25. Programas que desarrolla el componente 2.

PROGRAMAS
1. Liderazgo, Organización, participación y movimiento social de mujeres Huilenses.
2. Escuelas de Formación y entrenamiento sobre participación Política de las Mujeres.
3. Comunicación y educación para fomentar la participación de las mujeres.
4. Creación y fortalecimiento de la dependencia líder de las políticas de equidad e igualdad.
5. Formación y sensibilización a la población sobre derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.



Definición y Alcances

La participación se entiende como la capacidad de los y las ciudadanas de involucrarse e intervenir en la toma de decisiones en los diversos ámbitos, para ello se requiere la existencia de espacios y canales formales de participación a nivel regional y local que permitan ejercer este derecho ciudadano. La existencia de instancias del Estado en todos sus niveles favorece la ejecución de los planes y programas concertados, la implementación de políticas públicas y procesos encaminados a garantizar los derechos de hombres y mujeres.

Por ello es importante el Fortalecimiento Institucional para cumplir a cabalidad con los asuntos misionales de cada entidad que permitan lograr las transformaciones sociales, económicas, políticas y culturales requeridas en equilibrio, eficiencia entre la administración de los recursos, acuerdos organizacionales, desarrollo de capacidades y el contexto con el cual se interactúa para cumplir los objetivos y metas.

Dada la escasa participación de las mujeres en los escenarios de poder, donde se toman las grandes decisiones en el país y la región es necesario igualmente fortalecer sus iniciativas organizativas. Es un imperativo el fortalecimiento de las capacidades Institucionales del estado a nivel regional en la promoción del ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres, y la incorporación de la perspectiva de género. Para el caso del Huila las Organizaciones de Mujeres consideran necesario la creación de la dependencia (Secretaría de Despacho) con la adecuada capacidad institucional, política, técnica, y financiera, para adelantar las tareas de dirección coordinación y apoyo de las acciones tendientes al logro de la equidad de género.

Tabla 26: Componente 2

Componente 2	Fortalecimiento Institucional, Organización y participación de las Mujeres, para consolidar sus derechos.
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. fortalecer la participación de las mujeres en todas las dimensiones de la vida social y política, en los procesos de formulación de los proyectos, la priorización de presupuestos participativos, y las instancias y mecanismos de participación que existan en el Departamento. 2. Apoyar la creación y consolidación de Organizaciones de mujeres y sus procesos de incidencia en todos los ámbitos de la vida regional



	<p>para avanzar en su autonomía en la diversidad y para el pleno ejercicio de sus derechos.</p> <p>3. fortalecer la capacidad institucional de las instancias de Gobierno Departamental para liderar los procesos encaminados al logro de la equidad de género e igualdad de oportunidades.</p>
ESTRATEGIAS Y ACCIONES	
Estrategia 1	Fortalecimiento de las expresiones organizativas de las mujeres para garantizar su participación en todas las esferas del poder, desde los espacios comunitarios hasta altos cargos de dirección.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Cualificar el liderazgo de las mujeres a través de procesos de formación permanente que incorporen como elementos transversales el enfoque de derechos con perspectiva de género y diferencial. • Fortalecer el Consejo Departamental de Mujeres (CDM), los Consejos Comunitarios de Mujeres, y demás organizaciones sociales que adelantan un trabajo en pro de la equidad de género la no violencia contra las mujeres; apoyando sus procesos e iniciativas, promoviendo el trabajo en redes, garantizando las condiciones para su operatividad. • Estimular la participación social y política de las mujeres, para que se involucren en la esfera pública, y política. • Fomentar la creación de escuelas de liderazgo femenino sin exclusión por su origen étnico, ideología, edad, orientación sexual, discapacidad, condiciones de vulnerabilidad entre otros, para promover el ejercicio pleno de la ciudadanía.
Estrategia 2	Transversalización del enfoque de género como eje integrador de programas, proyectos, políticas, presupuestos, metodologías de trabajo y demás ejercicios de planeación de la administración pública a nivel departamental y municipal, como un principio que fortalece la institucionalidad.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Producir y procesar información desagregada en todos los análisis estadísticos que produzcan las instancias competentes al interior del Gobierno, que permita conocer la situación de las mujeres y los hombres en su diversidad, considerando además la sociedad en la que interactúan • Sensibilizar y capacitar a los y las funcionarios y a los equipos técnicos de planeación en temas de género y en las implicaciones



	<p>políticas, sociales, económicas y culturales de la desigualdad, así como en análisis y planificación con perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear la Secretaría de la Mujer a nivel departamental, con presupuesto, recursos técnicos necesarios y talento humano formado en temas de género, la cual se constituirá en la instancia articuladora de todos los procesos para implementar la política de equidad e igualdad de oportunidades. De igual manera se estimulará la conformación de estas instancias en los Municipios. • Incrementar la participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público a nivel departamental y municipal por encima de lo estipulado por la ley de cuotas (30%). Estas deben incluir medidas que tengan en cuenta a mujeres pertenecientes a los grupos étnico- raciales, rurales, discapacitadas, víctimas, jóvenes y diversas. • Propiciar la incidencia de las mujeres representadas por sus organizaciones, en los espacios de toma de decisiones en la formulación de los planes de desarrollo departamental y municipal, en los consejos de política social, en la definición de los presupuestos participativos y en las veedurías locales y/o ciudadanas. • Promover el diseño y utilización de indicadores de género que den cuenta no solo de los procesos y niveles de participación de las mujeres, al interior de las instituciones del Estado, partidos políticos, sindicatos, empresas públicas y privadas, espacios de representación y participación ciudadana si no que permitan medir el impacto, los avances y cumplimiento de metas relacionados con la equidad e igualdad de género, en los procesos de ejecución de los planes de desarrollo. • Garantizar la participación y concertación de las mujeres, especialmente víctimas, afrodescendientes, indígenas, campesinas, jóvenes, discapacitadas, diversas y urbanas en la formulación de las políticas públicas, así como su papel en el seguimiento y control de las mismas.
--	--

Tabla 27. Indicadores de impacto del componente 2.

Indicador	Definición del Indicador	Forma de Medición (Relación-Técnica)	Fuente	Línea a Base 2015	Meta 2024	Unidad de Medida	Nota



Mujeres que ocupan cargos directivos en la administración departamental	Porcentaje de mujeres en cargos públicos en la administración departamental	Mujeres en cargos públicos de dirección	Planeación	30%	50%	%	Los cargos directivos se refieren a secretarías de despacho de la gobernación institutos descentralizados
Organizaciones de mujeres con perspectiva de género	Cantidad de organizaciones con perspectiva de género que trabajan para y con las mujeres	Cantidad de organizaciones de mujeres en el departamento con P.G.	Encuentros consultivos	25	Superior a 37 organizaciones con P.G.	#	
Organizaciones de mujeres fortalecidas con apoyo institucional	Cantidad de organizaciones de mujeres que reciben apoyo de la institucionalidad	Organizaciones fortalecidas	C.D.M.	12	37	#	
Escuelas de liderazgo y participación implementadas	Número de escuelas de liderazgo implementadas	Cantidad de escuelas con P.G. implementadas	Documento P.P.E.G.	0	4	#	
Implementación de la secretaria de la mujer	Dependencia creada e implementada	Cantidad de recursos técnicos, humanos y financieros dispuestos para la creación e implementación	Ordenanza 013 de 2014	0	1	#	Estudio de factibilidad y reorganización de la estructura orgánica del departamento

5.3.3 Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades en el trabajo reproductivo.



Tabla 28. Programas que desarrolla el componente 3.

PROGRAMAS
1. Promoviendo la igualdad de trato y oportunidades, en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del mismo, tanto en el sector público como en el sector privado.
2. impulso y reconocimiento a la responsabilidad social de las empresas en materia de Igualdad de Género.
3. Conozcamos la dimensión socio-económica del trabajo no remunerado, para lograr mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar.

Definición y alcances

Si bien, desde el punto de vista legal hay un reconocimiento de igualdad de derechos entre ambos sexos, en el ámbito del empleo dicho reconocimiento no se ha hecho realidad plenamente, existen aún notables desigualdades entre mujeres y hombres en relación con el acceso, permanencia y condiciones de trabajo. Especialmente persistente y complejo es el fenómeno de la brecha salarial. Abordar de forma eficaz estas desigualdades es esencial para avanzar hacia un modelo de sociedad más justo y socialmente cohesionado, y hacia una economía más fuerte, eficaz y competitiva. Por tanto, es prioritario mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, así como en el emprendimiento.

Es importante precisar también que una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a la dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que en ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional.

A la hora de abordar dicha conciliación, es preciso referirse, también, a la corresponsabilidad, es decir, al equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de cuidado. La falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de las desigualdades en los ámbitos



laboral, político y social. Por otra parte es bueno reconocer que las licencias de maternidad y paternidad han sido un avance en nuestra sociedad.

En los países en los cuales es difícil conciliar la vida laboral y la vida privada, las tasas de empleo de las mujeres suelen ser bajas, ya que la maternidad les hace abandonar frecuentemente el mercado laboral, por ello Por todo ello, este eje está orientado a fomentar la Por implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y a reducir las diferencias en el uso del tiempo y el reparto de tareas domésticas y familiares, disminuyendo las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en este sentido.

En el marco del encuentro realizado con Empresarios Huilenses para socializar la Política pública de Equidad de Género, y construcción del PIDIO se evidenció el compromiso para impulsar la Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Consideran que esto aporta beneficios no solo a las mujeres sino en el incremento de la productividad de sus empresas, la modernización y la mejora de la gestión, incrementando además la imagen positiva de la Empresa socialmente comprometida. Aplicar la Igualdad en la Empresa con nuevas formas de Organización y producción mejora sustancialmente la situación de las personas que integran la Organización, crece su motivación y satisfacción, se desarrolla un buen clima laboral y se genera una relación positiva con el entorno de trabajo.

Tabla 29: Componente 3.

Componente 3	Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades en el trabajo reproductivo
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y cerrar las brechas salariales existentes. 2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas y el sector público. 3. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo. 4. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad en el trabajo doméstico.
ESTRATEGIAS Y ACCIONES	
Estrategia 1	Reforzar la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las políticas de acceso al empleo.



Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de acciones afirmativas para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo. • Realizar análisis, estudios y desagregación de los datos por sexo, para favorecer la visibilización de la situación sociolaboral de las mujeres en el Huila y de su participación en los programas de políticas activas de empleo.
Estrategia 2	Puesta en valor de la igualdad, como elemento clave del cambio en el modelo organizativo del sector privado y como factor de Desarrollo y de crecimiento económico.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la elaboración de planes de igualdad y promoción del lema “igualdad en mi empresa”. En el contexto del Huila. • Creación de una Red de empresas por la excelencia en igualdad entre mujeres y hombres para avanzar en el reconocimiento y visibilización de su trabajo, ofrecer ejemplo y organizar el intercambio de buenas prácticas. • Fomento de la negociación colectiva, como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad, así como la promoción de una participación equilibrada de mujeres y hombres en las partes que intervienen en la negociación colectiva. • Conformación de la mesa de trabajo sobre el tema laboral con representación del Gobierno, empresarios, gremios y sociedad civil para hacer seguimiento a la inclusión laboral de las mujeres.
Estrategia 3.	Sensibilizar e incrementar el conocimiento sobre el trabajo digno y el fenómeno de la brecha salarial de género, para favorecer la igualdad salarial entre mujeres y mujeres.
	<p>ACCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adelantar campañas de Información y sensibilización sobre la discriminación salarial, dirigidas a la sociedad en su conjunto • Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la legislación vigente en materia de trabajo digno e igualdad salarial, reforzando la colaboración entre las instancias competentes.
Estrategia 4.	Desarrollo y aplicación de medidas específicas de apoyo a las emprendedoras en las distintas fases de su proyecto, incluyendo propuestas con condiciones de equidad para facilitar su acceso a programas de financiación.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el acceso a líneas de financiación y para la puesta en marcha



	<p>y consolidación de actividades empresariales de mujeres, especialmente en sectores agrícolas, innovadores y vinculados con las tecnologías.</p> <ul style="list-style-type: none">• Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario para impulsar en la juventud el desarrollo de iniciativas emprendedoras con apoyo coordinado desde las diferentes instituciones.• Fomento y apoyo a la creación y mantenimiento de redes de mujeres emprendedoras, que sirvan de apoyo a sus iniciativas empresariales y fomenten el intercambio de experiencias.
Estrategia 5.	Incrementar la sensibilización de las administraciones públicas, el empresariado y la ciudadanía sobre los beneficios de fomentar el equilibrio en la asunción de responsabilidades familiares y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
ACCIONES	<ul style="list-style-type: none">• Promover desde los servicios de salud y educación la importancia de la vinculación de los hombres en tareas de cuidado y crianza.• Elaboración y difusión de cartillas para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada laboral existentes a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.• Impulso de iniciativas que favorezcan que los hombres se acojan al permiso de paternidad.• Realizar estudios sobre la valoración del trabajo doméstico y del cuidado de las personas, con el fin de conocer y difundir la contribución de las mujeres y de los hombres en la economía Huilense.• Implementar acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el reparto de tareas y responsabilidades tanto en la esfera privada como en el ámbito laboral.

**Tabla 30. Indicadores de impacto del componente 3.**

Indicador	Forma de Medición (Relación-Técnica)	Fuente	Línea Base 2015	Meta 2024	Unidad de Medida
Acciones afirmativas para integración transversal de la igualdad de oportunidades en políticas de empleo	Porcentaje de acciones afirmativas realizadas	Planeación	5%	100%	%
Planes de igualdad en empresas	Numero de planes	Oficina de asuntos sociales y/o secretaria de la mujer	0	5	#
Mesa de trabajo sobre inclusión laboral	número	P.P.E.G.	0	1	#
Estudio sobre valoración del trabajo doméstico	número	Consultivos focales	0	1	#
Mujeres desempleadas	Mujeres desempleadas y población económicamente activa	DANE	Brecha desempleo 1	Brecha desempleo 0	#
Acciones innovadoras para conciliar trabajo productivo y reproductivo	Número de acciones para lograr corresponsabilidad	Planeación, secretaria de salud educación	0	20	#

5.3.4 Huila Territorio de Paz, sin Miedos ni violencias**Tabla 31. Programas que desarrolla el componente 4.**

PROGRAMAS
1. Huila Garante de los Derechos Humanos y DIH para construir caminos de Paz.
2. Cultura de la no violencia
3. Prevención, transformación de conflictos y promoción de una cultura de Paz.
4. Dinámicas culturales, comunicativas y de los medios para la construcción social y política de paz en la región.



Definición y alcances

La construcción de paz en Colombia no culmina en los acuerdos de la Habana. La paz es fruto de la justicia, de la equidad, del empleo y trabajo digno, de la redistribución de la tierra, de la resolución pacífica de los conflictos, de la compensación a las víctimas, que tiene que pasar por considerar los delitos sexuales, las violaciones y vejaciones, a las que han sido sometidas las mujeres por los diferentes ejércitos que transitan por el país.⁴⁶ La violencia sexual ha sido un arma de guerra y violencia contra las mujeres en contextos de conflicto y tensión.

Hombres y mujeres viven de manera diferente el desarraigo, el desplazamiento y la reconstrucción de vida. El conflicto interno en el que hemos estado inmersos los colombianos y colombianas exacerbó el machismo.⁴⁷

Pensar en la construcción de paz parte de tener en cuenta a las Mujeres, ellas son las principales guardianas del tejido social, pasa por promover procesos de carácter inclusivo al tiempo que se hace frente a las causas profundas de la violencia que subyacen en los sistemas patriarcales, requiere construir una cultura de paz que permee la vida cotidiana, las conductas, los valores, que respete la diversidad y el pluralismo que propugne por la equidad e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Ninguna intervención para gestionar, resolver o transformar un conflicto es neutral al Género porque siempre tiene un impacto diferente en la posición de hombres y mujeres en la sociedad. No se puede comprender que en el diseño e implementación de políticas y proyectos de intervención en zonas de conflicto se ignore la especificidad de las necesidades e intereses de unas y otros. Hay que tener en cuenta las variables de género en el campo de la atención humanitaria, los conflictos, en las políticas de rehabilitación postbélica y de construcción de paz que se pongan en marcha.

Las relaciones desiguales de género se mantienen y se reflejan en diversas formas de violencia. Veamos:

Tabla 32. Ejemplos de Tipos de Violencias

VIOLENCIA DIRECTA	VIOLENCIA PSICOLÓGICA
-------------------	-----------------------

⁴⁶ Carmiña Navia Velazco escuela de estudios literarios. Universidad del Valle.

⁴⁷ Meertens Donny. El futuro nostálgico. Revista colombiana de antropología vol. 36



<ul style="list-style-type: none"> • Violencia sexual, física. • Violencia intrafamiliar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Humor sexista. • Culpabilización de la víctima. • Internalización de la opresión.
<p>VIOLENCIA ESTRUCTURAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feminización de la pobreza. • Inadecuada atención en salud. • Salario desigual por igual trabajo. • Límites al liderazgo femenino. • Las agendas políticas marginan los temas relativos a los derechos de las mujeres. 	<p>VIOLENCIA CULTURAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naturalización de las desigualdades entre hombres y mujeres. • Sobredimensión de la diferencia sexual. • Sanción de la desviación de hombres y mujeres en sus roles de género.

Lo anterior demuestra que así se firmen los acuerdos este tipo de violencias prevalecen, lo cual implica trabajar cotidianamente desde todos los espacios de socialización de las personas y la institucionalidad para superarlas.

En nuestro país y sus territorios hay que corregir los graves males que lo aquejan. El desplazamiento interno ha ubicado a Colombia en el segundo deshonroso lugar después de Siria, según la ONU al 2013 Colombia tenía 5.3 millones de desplazados, donde el mayor porcentaje son mujeres.

El departamento del Huila no ha sido ajeno a este fenómeno. Acorde con el estudio análisis de conflictividad en el Huila.⁴⁸

“una de las consecuencias de la situación social y de la violencia en el territorio –en especial las amenazas, el reclutamiento forzado y los homicidios– es la expulsión de huilenses hacia otras regiones del país. Pero también es un departamento receptor de numerosas poblaciones de departamentos vecinos como Caquetá, Meta, Putumayo y Cauca.

La dinámica de expulsión y recepción mantuvo una tendencia al alza desde 2004 y la población más afectada son las mujeres, los niños, las niñas y los jóvenes. Que Huila sea un departamento receptor se explica principalmente por la intensificación de la confrontación armada en los departamentos vecinos, aunque significativa es la participación en el fenómeno del departamento del Caquetá, donde ha habido intensas

⁴⁸ Análisis de conflictividad en el Huila .PNUD área de paz, Desarrollo y Reconciliación. 2010



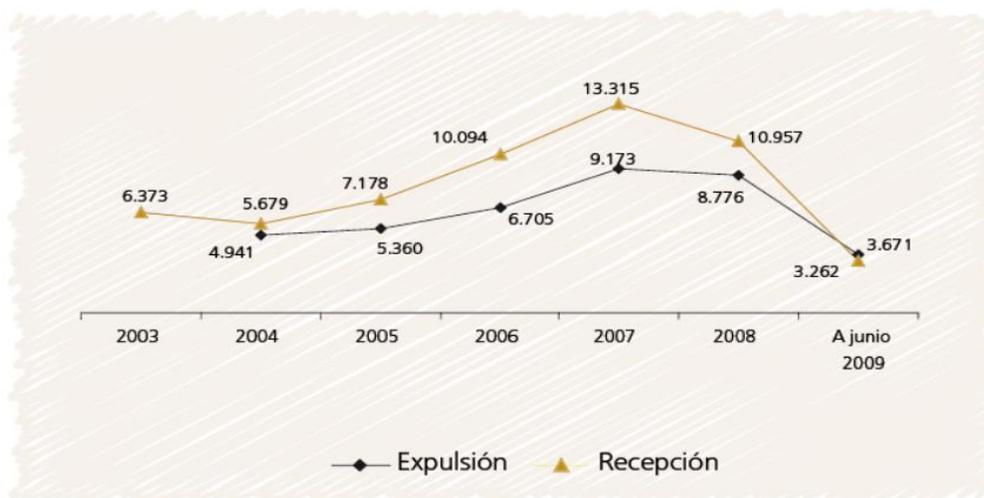
operaciones militares enmarcadas en la operación JM desarrollada por la Fuerza de Tarea Conjunta Omega18.

También ha influido en el aumento del desplazamiento de poblaciones de otras regiones la presencia de las FARC y de las autodefensas en Putumayo y Meta, la intensificación del conflicto en el sur del Tolima –con operaciones militares como Libertad y las confrontaciones armadas entre grupos armados ilegales y la fuerza pública.

A partir de 2006 se da un incremento significativo, y es 2007 el año más crítico en toda la década (13.315 personas arribaron a diferentes municipios). Neiva, Pitalito y Garzón reciben el 65% del total de población desplazada que ha llegado al Huila entre 2003 y 2008 (53.596 nuevos habitantes) porque son estos tres municipios – principalmente Neiva por ser la capital– los ejes de desarrollo en la región. Neiva representa el 42% (22.593 habitantes); Pitalito el 14% (7.592) y Garzón, el 9% (4.714).

Sobre la población del Huila que ha tenido que huir hacia otros departamentos, las estadísticas también muestran un aumento progresivo a partir de 2005, y son los años 2007 y 2008 los más críticos. El 40,1% de las personas expulsadas (40.962 entre 2003 y 2008) correspondió a los municipios de Algeciras (13,4%, 5.503 personas); Neiva (11,4%, 4.700); Colombia (8,7%, 3.602) y Pitalito (6,3%, 2.621).

Gráfica 14. Desplazamiento Forzado en el Huila.



Fuente: Huila: Análisis de la Conflictividad.



Sumado a lo anterior, el secuestro y la extorsión son delitos que han afectado de manera especial al departamento en la presente década, aunque en los últimos años se han reducido de manera significativa. La etapa más compleja se presentó entre 1999 y 2002, cuando ocurrieron numerosos secuestros y las víctimas fueron llevadas, según la información oficial, a la zona de distensión, utilizando a Algeciras en su recorrido hacia San Vicente del Caguán, en el Caquetá, y a Colombia, hacia Uribe, Meta. Es necesario enunciar también que otro eje de conflictividad en el Huila es la construcción de megaproyectos como la represa del Quimbo, por varias razones: muchos ciudadanos no tienen cómo demostrar la propiedad sobre sus tierras, que son los casos más generalizados en la región; la polémica sobre el efecto de inundar miles de hectáreas aptas para la agricultura con el fin de realizar esta obra y el impacto que ello traerá en la economía de la región y su cultura agropecuaria; el impacto ambiental de este megaproyecto. También persiste la controversia sobre la real participación ciudadana en los escenarios de deliberación y decisión alrededor de esta obra.

Asimismo, los indígenas han afirmado que continuarán exigiendo que haya una consulta previa para que ellos puedan participar activamente sobre el destino de la tierra y especialmente sobre aquella que está protegida y en la que viven.”

Estas circunstancias y los altos índices de violencias basadas en género lo demandan esfuerzos gubernamentales y de la sociedad en general para transformar los conflictos y generar una cultura de paz.

Tabla 33: Componente 4.

Componente 4	Huila Territorio de Paz, sin miedos ni violencias de género.
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar los derechos humanos fomentando una cultura de convivencia y reconciliación que permita la construcción de una sociedad incluyente y no discriminatoria. 2. promover espacios humanitarios u otras iniciativas regionales como herramientas para la protección de las comunidades y organizaciones de la sociedad civil y la defensa de sus derechos. 3. impulsar una visión región-nación sobre las dinámicas



	<p>culturales, comunicativas y de los medios de comunicación en el postconflicto para la construcción social y política de paz en la región.</p> <p>4. Incorporar presupuestos adecuados para avanzar hacia la eliminación de las diversas formas de violencia</p> <p>5. Analizar desde la perspectiva de género la experiencia del conflicto y las estrategias de construcción de paz.</p>
ESTRATEGIAS Y ACCIONES	
Estrategia 1	Promover iniciativas de construcción de paz tendientes a reducir la desigualdad económica y mitigar los efectos de La violencia político-social y de género, para el fomento de un desarrollo territorial basado en los principios de participación y gobernanza democrática.
Acciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar y cualificar la participación efectiva de organizaciones de base comunitarias, y de mujeres de los municipios del Huila, incluyéndolos en procesos para recuperar el tejido social, la construcción de modelos para la construcción de seguridad y soberanía. • Diseño y puesta en marcha de un plan piloto para constituir al Huila en un territorio de paz, que articule intersectorialmente para la prevención de violencias, y fortalecer las redes de buen trato.
Estrategia 2	Integrar la perspectiva de Género en la corriente principal de la acción humanitaria
Acciones:	Desarrollar iniciativas concretas para proteger los derechos de las Mujeres facilitando la construcción de capacidades de las ONG de Mujeres y trabajar con hombres las cuestiones de género.
Estrategia 3	Protección de los derechos humanos de las mujeres huilenses a partir de la aplicación efectiva de la normatividad internacional y nacional adoptada para garantizar la prevención, protección, atención a quienes han sido víctimas de violencia basada en género, y sanción a quienes agreden.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las entidades vinculadas al desarrollo de la Ley 1257, para que éstas dispongan del conocimiento, recursos técnicos, humanos y las herramientas necesarias que garanticen la



	<p>atención integral y oportuna, con especial énfasis las comisarías de familia y casas de justicia.</p> <ul style="list-style-type: none">• Realizar procesos de formación conceptual, metodológica y técnica, para fortalecer la capacidad de acción de quienes aplican las políticas de prevención, atención, sanción y eliminación de las violencias de género en el Huila.• Impulsar la conformación del Comité Departamental de Seguimiento a la implementación y cumplimiento de la Ley 1257, integrado por instituciones pertenecientes a la ruta de atención, organizaciones sociales y de mujeres, medios de comunicación y agencias de cooperación.• Concertar con las Universidades de la región que cuenten con facultad de derecho y psicología, la constitución de consultorios psicosociales y Jurídicos especializados en la atención de violencias contra las mujeres, que extiendan sus servicios a comunas y municipios. Para esto se promoverá la participación y el apoyo de la empresa privada, los entes territoriales y las agencias de cooperación.• Promover la creación de Centros de atención integral para las mujeres y niñas víctimas de violencias, donde sean atendidas por equipos interdisciplinarios con enfoque de género y diferencial que posibiliten su recuperación, tanto física como psicológica; estos pueden ser hogares de paso, familias de acogida, o cualquier otro espacio que permita cumplir esta labor.• Implementar acciones para la prevención y protección a mujeres y niñas que por su condición diferencial sufren mayor riesgo de revictimización como son las mujeres indígenas, afro descendientes, rurales, discapacitadas, víctimas y diversas.• Diseñar e implementar el observatorio de derechos humanos con perspectiva de género.• impulsar planes de seguridad ciudadana con enfoque de género que permitan reducir los riesgos de violencia sexual y física para las mujeres y niñas en los espacios públicos.• Construir indicadores desde las instituciones públicas y privadas a nivel departamental y municipal sobre casos de violencia basada en género, promoviendo un sistema de información basado en las tipificaciones dadas por la ley 1257; estas permitirán visibilizar, hacer seguimiento y orientar las acciones que debe fortalecer el Estado.• Garantizar desde las instituciones encargadas de impartir
--	--



	<p>justicia, la aplicación de las penas estipuladas en la ley 1257 a fin de dar condenas ejemplares que permitan reducir la impunidad de quienes cometen actos de agresión contra las mujeres y las niñas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de rutas de atención a nivel municipal y departamental para la protección de las víctimas de violencia basada en género de acuerdo al contexto y particularidad de cada territorio. • Implementar los protocolos de atención a personal en salud, educación, asistencia y justicia para hacer efectiva el acompañamiento y protección integral a mujeres y niñas que han sido víctimas de violencia de género. • Difundir la oferta institucional en atención y prevención de las violencias en los centros de atención y en las entidades educativas y de salud tanto a usuarios/as como a funcionarios/as.
Estrategia 4	Promover una cultura de respeto y cero tolerancia a las violencias basadas en género.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar a través de estrategias comunicativas a las mujeres víctimas a que rompan los ciclos de violencia a través de la denuncia. Las instituciones por su parte, deben garantizar el proceso de trámite efectivo de las mismas. • Impulsar y apoyar iniciativas institucionales y de la sociedad civil que adelantan procesos de visibilización y sensibilización de la violencia contra las mujeres. Estas pueden ser a través de campañas u otras estrategias de divulgación. • Promover iniciativas de sensibilización que involucren a los hombres en equidad de género, la no violencia contra las mujeres y el impulso de procesos de nuevas masculinidades. • Estimular las redes locales y comunales de mujeres que permitan construir espacios de apoyo para quienes han resultado víctimas de estas formas de violencias. • Transformar las prácticas e imaginarios sociales que han perpetuado la discriminación y la violencia contra las mujeres a partir de estrategias educativas y mediáticas que tengan como referente las particularidades y cosmovisiones de la población étnico- racial. • Impulsar y apoyar estudios e investigaciones que permitan



	<p>visibilizar las situaciones de las mujeres en relación con las violencias basadas en género a nivel departamental y municipal, atendiendo sus diferencias y contextos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover estrategias de comunicación para la sensibilización, información y eliminación de estereotipos con enfoque diferencial. • Impulsar el compromiso a los medios de comunicación masivos y alternativos en la difusión de los derechos de las mujeres y en el seguimiento a los casos de violencia contra las mujeres, este debe pasar por manejar un lenguaje incluyente y el tratamiento adecuado en el cubrimiento de los casos.
--	--

5.3.5 Educación de calidad, acceso a nuevas tecnologías y cultura no sexista

Tabla 34. Programas que desarrolla el componente 5.

PROGRAMAS
Educación de calidad con perspectiva de Género para el desarrollo humano integral.
Huila región del conocimiento y nuevas tecnologías con enfoque de género
Identidad y cultura no sexista.

Definición y alcances

Uno de las dimensiones claves para el desarrollo humano y pilares de socialización de las personas es la educación. Se convierte así en una estrategia básica para conseguir avances significativos en materia de igualdad de género.

El sistema educativo debe contribuir a eliminar los estereotipos sociales relativos al rol de mujeres y hombres permitiendo un desarrollo más equilibrado y libre de la personalidad así como el acceso a las mismas oportunidades, ayudando a construir relaciones entre los sexos basadas en el respeto y la corresponsabilidad e impulsando la participación de hombres y mujeres en todos los espacios de la sociedad en pie de igualdad.

El Plan Integral Decenal para la Igualdad de oportunidades de Mujeres y Hombres en el Huila es un instrumento que recoge el concepto de calidad de la educación coherente con el enfoque de derechos, donde la equidad y calidad son indisolubles. Una educación es de calidad si ofrece los recursos y ayudas necesarias, para que todas y todos los educandos de acuerdo con sus capacidades, alcancen los máximos niveles de desarrollo y aprendizaje, para ejercer su ciudadanía, insertarse en la sociedad del conocimiento y ejercer su libertad.



Igualmente asume lo estipulado en la Ley 115 de 1994 que considera la Educación como “un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”.⁴⁹ Por ello es necesario realizar intervenciones especiales en la educación, “para fomentar valores, actitudes, modelos culturales y capacidades que contribuyan con el auténtico desarrollo integral de mujeres y hombres sobre la base del reconocimiento de los dos sexos no enfrentados: equidad sobre las diferencias”.⁵⁰

Esto conlleva la eliminación de prácticas sexistas, la crítica al androcentrismo del currículum explícito e implícito y acciones positivas en lo que respecta a la presencia de las mujeres en el sistema educativo. Así mismo se debe trabajar en todos los espacios de socialización de las personas como la familia, para modificar los estereotipos y patrones culturales que ponen de manifiesto la división de roles sexuales, donde los hombres asumen la responsabilidad de los ingresos económicos y las mujeres los roles domésticos, fomentando así una masculinidad que ejerce hegemonía y subordinación. Desde la Educación y la cultura es necesario empezar a dismantlar la jerarquía de género y las instituciones del patriarcado para permitirles incluso a los hombres escapar del dolor que les causa el no poder expresar sus emociones y los atributos de lo humano que hay en ellos, para establecer relaciones saludables, comunicación respeto, y avanzar hacia una epistemología de la diversidad, porque donde no hay diferencia no hay democracia.

Las desigualdades de género socaban las capacidades de las niñas y mujeres para ejercer sus derechos por eso la búsqueda de la equidad de Género e igualdad de oportunidades es un elemento central de una visión de la sostenibilidad en la cual cada miembro de la sociedad respeta a los demás y desempeña un papel que le permite al máximo aprovechar su potencial. Esta es una meta social en la que la Educación debe contribuir. La cuestión de género debe ser considerada prioritaria en la planificación de la Educación.

Actualmente estamos en la sociedad de la Información, producido por el desarrollo de las Nuevas tecnologías de la Información y Comunicación y los avances informáticos es un desarrollo importante para la humanidad, pero aún existen brechas digitales que producen desequilibrios, y la fractura social. Esta brecha digital afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, por lo que se puede afirmar que la brecha de Género es una variable constante en el tiempo al analizar la utilización de las TIC.

⁴⁹ Congreso de la República de Colombia. (1994). Ley General de Educación- Ley 115 de 1994.

⁵⁰ González A. y Beatriz Castellanos en alternativas para su educación ante los retos del siglo xxi.



Tabla 35. Componente 5.

Componente 5	Educación de calidad, acceso a nuevas tecnologías y cultura no sexista
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar el enfoque de género y de igualdad de oportunidades en los procesos de planificación de la educación en el Huila y en los proyectos Educativos Institucionales PEI 2. Fomentar una mayor sensibilización sobre el significado de la igualdad en el contexto educativo y los valores que permitan un reparto de tareas y cuidados más igualitarios. 3. Eliminar los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios en los materiales curriculares. 4. Ampliar el conocimiento, sobre la participación femenina en los entornos de la ciencia y la tecnología, así como acerca de la brecha digital de género, a fin de impulsar estrategias innovadoras para alcanzar la igualdad también en estos ámbitos.
ESTRATEGIAS Y ACCIONES	
Estrategia 1	Impulsar en el sistema educativo del Departamento del Huila la eliminación de estereotipos de género y toda forma de discriminación que subyace en la cultura escolar.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Formular e implementar en los Proyectos Educativos Institucionales PEI el enfoque de género de manera transversal. • Incluir en los planes de desarrollo Educativo del Huila el enfoque de género para avanzar hacia la equidad y la igualdad. • Realizar programas de formación permanente de directivos docentes y docentes de los diferentes niveles de la educación, en Derechos humanos con perspectiva de género, en coeducación para la sana convivencia en la escuela y la familia, en contenidos y metodologías alternativas no sexistas. • Promover la inclusión en los currículos escolares programas de derechos humanos, en formación en valores, en prevención de las diferentes formas de violencia basadas en género. • Motivar y apoyar a Instituciones de Educación Superior para que incorporen dentro de su oferta institucional, Diplomados, especializaciones en equidad de género facilitando condiciones de acceso a personas de diversos Municipios.
Estrategia 2	Promover la noción de educación intercultural para todos-as que



	<p>permita eliminar el sesgo en contra de los pueblos indígenas y afrodescendientes.</p>
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar medidas para erradicar el sexismo, la discriminación étnica racial que afecta a mujeres Afrodescendientes e indígenas. • Implementar la etno-educación con diseños curriculares y materiales educativos apropiados y formando docentes desde el bilingüismo y la interculturalidad.
Estrategia 3	<p>Promover una cultura ciudadana no sexista, que reconozca los derechos de las mujeres, genere nuevas relaciones de género, en la comunidad educativa, la familia, los medios y los diversos espacios de socialización de las personas.</p>
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la incorporación del enfoque de género que estimule el reconocimiento de los derechos de las mujeres en la producción y emisión de programas en los medios de comunicación existentes en el Huila, y adelantar campañas periódicas con el apoyo del sector público, privado y comunitario tendientes a generar cultura de respeto a la diversidad. • Capacitar a organizaciones sociales, operadores y periodistas de medios de comunicación, funcionarios, en estrategias comunicativas, en temas de género y el uso del lenguaje incluyente tal como lo precisó la Corte en su sentencia C-804/06 • Apoyar las escuelas de padres, a través de procesos de capacitaciones con enfoque de género para construir nuevas relaciones familiares y de corresponsabilidad.
Estrategia 4	<p>Promover mayor acceso de las mujeres a la formación profesional, técnica y a las nuevas tecnologías de la información y comunicación.</p>
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la vinculación de las mujeres huilenses al universo tecnológico facilitando su uso, a partir de procesos de formación en competencias digitales y acceso a nuevas tecnologías. • Implementar acciones afirmativas que promueven el acceso de mujeres jóvenes, campesinas, indígenas, afrodescendientes y víctimas a programas de educación técnica, tecnológica y superior.



5.3.6 Salud integral con énfasis en derechos sexuales y reproductivos.

Tabla 35. Programas que desarrolla el componente 6.

PROGRAMAS
Huila región saludable para todos y todas.
Redes con enfoque de género y calidad en salud.
Promoviendo los derechos sexuales , reproductivos y la equidad de género
Atención en salud con equidad de género

Definición y Alcances

La introducción de la perspectiva de género en el ámbito de la salud implica reconocer el papel que los roles y estereotipos de género juegan en el estado de salud de mujeres y hombres.

El género se configura en un determinante de la salud. Así mismo, es junto a otras Variables sociodemográficas un elemento potencialmente generador de desigualdades En salud, siendo éstas por definición injustas, innecesarias y sobre todo evitables.

Incorporar la perspectiva de género en la atención a la salud implica atender la integralidad de la salud de mujeres y hombres, visibilizando el papel que las concepciones socioculturales sobre lo femenino y lo masculino tienen tanto sobre el estado de salud de mujeres y hombres como sobre la práctica de las y los profesionales.

Es necesario cuestionar las concepciones androcéntricas de la ciencia para superar los marcos que tradicionalmente han reducido todo lo humano a lo masculino e impulsar el conocimiento sobre la salud de las propias mujeres, trascendiendo lo estrictamente reproductivo y ginecológico. Asimismo, permite también profundizar en las diferentes formas de manifestación de algunas enfermedades entre mujeres y hombres.

Por eso un avance significativo en el país lo constituye la formulación del Plan Decenal de salud Pública 2012- 2021, que busca resolver la inequidad en salud e incorpora diversos enfoques entre ellos el de Género. En el acápite de derechos y sexualidad establece el conjunto de acciones que se orientan a promover condiciones sociales, económicas, políticas y culturales que permitan el ejercicio libre, autónomo e



informado de la sexualidad como derecho humano, para el desarrollo de las potencialidades de las personas durante las etapas de su ciclo vital y define dos componentes importantes: el de promoción de los derechos sexuales y reproductivos y la equidad de género y la prevención y atención integral en salud sexual y reproductiva desde un enfoque de derechos.⁵¹

Entre los aspectos que requieren una acción específica en salud para mejorar, se encuentran, el sesgo de género en las intervenciones diagnósticas y terapéuticas, la sobrecarga relacionada con los cuidados, el estrés de la dominación masculina, el impacto sobre la salud que produce el maltrato, la atención a las mujeres con discapacidad, y población LGTBI.

Otros comportamientos que inciden en la salud y muestran patrones diferentes asociados al constructo de género, son las conductas alimentarias o el consumo de alcohol y tabaco. En términos generales los hombres, desde los modelos tradicionales de masculinidad, asumen mayores situaciones de riesgo aunque por otra parte también duermen más horas y practican más deporte que las mujeres.

Finalmente para lograr una salud integral es necesario humanizar y mejorar la prestación de los servicios de salud.

Tabla 36. Componente 6.

Componente 6	Salud integral con énfasis en derechos sexuales y reproductivos
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover una atención integral de la salud con calidad y acceso para todas las personas sin discriminación alguna. 2. fortalecer las redes institucionales de salud para que ofrezcan un servicio de calidad y oportunidad. 3. Gestionar, coordinar y controlar la implementación de estrategias y acciones de promoción de la salud, prevención de riesgos y vigilancia epidemiológica con enfoque diferencial, de género para construir un Huila saludable.

⁵¹ Plan Nacional de Salud Pública 2012-2021.



	<p>4. Garantizar la igualdad de oportunidades en el la mejora de los niveles de salud de la población, en las actuaciones de promoción y protección de la salud, y en la prevención y atención a los problemas de salud, desde la perspectiva de género.</p> <p>5. Promover programas y estrategias encaminadas a fortalecer la educación para la sexualidad y el ejercicio de la ciudadanía en correspondencia con el sector educativo.</p>
ESTRATEGIAS Y ACCIONES	
Estrategia 1	Garantizar el derecho de las mujeres a la salud integral fortaleciendo calidad, la humanización del servicio y asegurando el disfrute de los derechos sexuales y reproductivos.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar los servicios de salud con criterios de calidad, mejorar la atención realizando la coordinación interinstitucional, intersectorial, haciendo énfasis en la reducción de los factores y comportamientos de riesgo la prevención y atención a las mujeres y a grupos con necesidades específicas. • Promover procesos de sensibilización para funcionarias-os públicos del sector salud, sobre los fenómenos de la violencia contra la mujer como un asunto de salud pública y sobre atención humanizada, respetuosa y con calidad para las mujeres. • Desarrollar proyectos educativos para involucrar a los hombres en los eventos del embarazo, parto y postparto, se sensibilicen en las prácticas de crianza y la prevención de la violencia intrafamiliar. • Asegurar en los planes plurianuales de inversiones, programas y presupuestos que desarrollen los lineamientos generales para el diseño y operación de una estrategia integral para prevenir el embarazo adolescente conforme a las recomendaciones establecidas en el Conpes 147 de 2012.
Estrategia 2	Implementar programas de educación en salud sexual y reproductiva con perspectiva de género y enfoque diferencial.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Generar prácticas pedagógicas, campañas que propicien desarrollo de competencias para incorporar en la cotidianidad el ejercicio de derechos humanos sexuales y reproductivos para



	<p>vivir una sexualidad sana.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer a los funcionarios de las Entidades de salud, y educación, capacitación en salud integral Derechos sexuales y Reproductivos con perspectiva de género. • Promover a través de campañas educativas, la participación comprometida de los hombres en la prevención de la salud de las mujeres, así como en la maternidad y paternidad responsables.
Estrategia 3	Promover la investigación en salud sexual y reproductiva Y sobre pautas culturales de autocuidado de la salud.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar estudios y acciones de vigilancia epidemiológica de los eventos que afectan la salud sexual y reproductiva. • Realizar investigación y difundir los resultados sobre la incidencia y mecanismos de transmisión del VIH-SIDA y otras infecciones de transmisión sexual en diferentes grupos poblacionales, con miras a focalizar las acciones de autocuidado específicas. • Realizar Estudios y análisis de vigilancia de la salud de la población, con perspectiva de género, incorporando información tanto cualitativa como cuantitativa y contemplando variables sociodemográficas en materia de salud. • Impulsar acciones conjuntas entre Secretarías de salud y educación para que se incluya en los PEI y otras instancias, la formación y acompañamiento a la comunidad educativa en proyectos de vida saludable, cultura del autocuidado, desarrollo personal y sexualidad responsable.
Estrategia 4	Velar por la salud general e integral de las mujeres Huilenses.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar iniciativas que permitan atender la salud mental de las mujeres. • Realizar estudio sobre la atención que ofrecen las Entidades prestadoras de salud a mujeres víctimas de violencias de acuerdo con la ley 1257 de 2008. • Incidir en el cumplimiento para las mujeres de su derecho efectivo a la atención en salud mediante el Plan de atención básica, el plan obligatorio de salud. • Realizar acciones de prevención de enfermedades relacionadas con el cáncer de seno, útero y patologías relacionadas con el climaterio. • Apoyo y vigilancia a la implementación de estrategias de atención integral de las enfermedades prevalentes en la primera infancia (API) especialmente en la población femenina.



6 EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento y evaluación del Plan es un elemento clave y prioritario en todo el proceso. Para conseguir avanzar en las Directrices estratégicas establecidas desde cada una de los componentes y sus objetivos, se requiere implementar un sistema de seguimiento en el que tienen gran importancia las estructuras que serán las responsables de su impulso, desarrollo, coordinación y evaluación, así como de introducir las modificaciones que fueran necesarias para lograr un progreso real en igualdad en la de Mujeres y Hombres en el Departamento.

Estas estructuras son las siguientes:

- Comisión Intersectorial para el Seguimiento de la Política Pública de Equidad de Género del Departamento del Huila, creada mediante Decreto 0835 del 31 de julio de 2014, y el Comité Técnico de Dicha Comisión integrado por un grupo de profesionales de las diferentes dependencias de la Administración Departamental nominados por los Secretarios-as. De Despacho que integran la comisión en referencia.
- Los Grupos asesores y técnicos del Departamento Administrativo de Planeación y la Oficina de Asuntos Sociales o la Instancia que se cree en el futuro, encargados de implementar un sistema de información con enfoque de género que a partir de información desagregada, con estadísticas e indicadores con perspectiva de género permita conocer no solo la situación y posición de las mujeres en el Departamento como insumo para la toma de decisiones sino que den cuenta de la gestión institucional para avanzar en el cumplimiento de los objetivos del PIDIO, y el fortalecimiento de la equidad e igualdad de oportunidades en el territorio.

Para facilitar el seguimiento cada entidad del orden departamental debe asumir el compromiso de alimentar y cargar la información que le corresponde acorde con sus competencias, y constituirse en red de acompañamiento al sistema de información con perspectiva de género.



GOBERNACION DEL HUILA



EL plan contará con un seguimiento anual y uno cada cuatro años, que permita reportar los avances y resultados de los objetivos propuestos, los procesos transversales y los impactos en torno a los logros de la equidad e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la región.

La dependencia líder y coordinadora de las Políticas públicas de equidad de Género en el Departamento y las que se creen en los Municipios son instancias fundamentales para realizar el monitoreo y evaluación al proceso de inclusión transversal del enfoque de Género en los planes, programas y proyectos y en las estadísticas.



BIBLIOGRAFÍA

- Beijing, D., & para la Acción, P. (1995). IV Conferencia mundial sobre las mujeres. Beijing, China.
- Cedeño Pérez, Martha Cecilia. (1994) "La mujer huilense 1900 - 1994: una mirada desde lo cotidiano, lo social, lo laboral y los político, HGH, vol. 4.
- Centro Virtual de Noticias de Educación. La educación en el Huila pasó el examen en este cuatrienio. (En Línea) Tomado de <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-288367.html> (Consulta 19/11/2014)
- Chaher, Sandra. (2014). Políticas públicas de comunicación y género en América Latina: Un camino por recorrer. Buenos Aires.
- De León, Magdalena. (1999). Poder y empoderamiento de las mujeres. Región y sociedad, 11(18).
- Entrevista virtual realizada por Belén Alarcón Alarcón. Neiva, diciembre 13 de 2014.
- González, A., & Castellanos, B. (1996). Sexualidad y géneros: una reconceptualización educativa en los umbrales del tercer milenio. Cooperativa Editorial Magisterio.
- https://www.usco.edu.co/archivosUsuarios/12/publicacion_pagina_web/plan_estrategico_de_desarrollo_2013-2027/documentos/Huila%20y%20los%20objetivos%20de%20Desarrollo%20del%20Milenio.pdf
- La mujer en la radio. La mujer es protagonista en los medios de Comunicación del Huila. (En Línea) Tomado de <https://sites.google.com/site/slamujerenlaradio/home/lecuras/articulos-octubre/la-mujer-es-protagonista-en-los-medios-de-comunicacion-del-huila>. María del Carmen Villalba. Junta Directiva ASPEHU (Consulta 12/12/2014)
- La Nación. En Neiva reina la informalidad laboral. (En línea) Tomado de <http://www.lanacion.com.co/index.php/economica/item/141923-en-neiva-reina-la-informalidad-laboral> (Consulta 2/02/2015)



- Ley 581 de 2000 Ver en: http://www.humanas.org.co/BA/2/index_6.html
Ponencia de Prof. Dr. Julio López Saco, 2011 en:
<http://asiahistoria.blogspot.com/2011/03/enfermedades-en-la-cultura-de-occidente.html>
(Consulta 13/01/2015)
- Llanos Vargas, Héctor. L. (1990). Proceso histórico prehispánico Historia General del Huila (Neiva-Huila) (No. 44). Fundación de Investigaciones Arqueológicas Nacionales, Banco de la República.
- Martínez, Juliana. “ Lo que no se nombra no existe’. Regulación, medios de comunicación y género en Colombia.” En: “Políticas públicas de comunicación y género en América Latina un camino por recorrer” Compilación de CHAER, Sandra. Lidera un grupo de apoyo para adolescentes LGBT y trabaja con mujeres transexuales latinas en el grupo Empodérate! Es la Coordinadora de Proyectos de la Fundación Sentido y periodista de www.sentiido.com.
- Min educación Prosperidad para Todos. Educación superior - síntesis estadística departamento del Huila. (En línea) Tomado de http://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-212352_huila.pdf
(Consulta 8/12/2014)
- MORENO, Delmiro. (2005). Aspectos de la vida diaria en el siglo XIX, en historia general del Huila.volumen 4. Fondo de Autores Huilenses.
- Oficina de la UNESCO en Quito. Educación y Género. (En línea) Tomado de <http://www.unesco.org/new/es/quito/education/gender-and-education/>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Enfoque Diferencial y género. (En línea) Tomado de http://www.hchr.org.co/acnudh/index.php?option=com_content&view=article&id=2470:iq-que-es-el-enfoque-diferencial&catid=76:recursos
(Consulta 20/12/2014)
- OSORIO VALENZUELA, Ananías. “Huellas del Movimiento Social en el Huila durante el siglo XX”. Op. Cit. Volumen 3. P. 308. 1 Ibid. P. 324.
- OTTAVIANO, Synthia, prologuista, Defensora del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual de Argentina. En, “Políticas públicas de comunicación y género en América Latina un camino por recorrer” Compilación de SHAER, Sandra.



- Portafolio.co. El concepto de calidad de la educación en Colombia. (En línea) Tomado de <http://www.portafolio.co/opinion/el-concepto-calidad-la-educacion-colombia> (Consulta 22/11/2014)
- Proequidad – GTZ, 1995. Herramientas para construir equidad entre las mujeres y los hombres. Manual de capacitación. Bogotá: DNP, GTZ, Consejería presidencial para la política social. Adaptado de Caroline Moser, 1993. Gender Planning and Development, theory, practice and training, Reutiedge, New York.
- Ramírez Peña, Luis Alfonso. (En línea) Tomado de <http://www.portafolio.co/opinion/el-concepto-calidad-la-educacion-colombia> (Consulta 23/11/2014)
- Secretaría de salud del Huila. (2014). Análisis de situación de salud con el modelo de los determinantes sociales de salud, Huila 2012. Neiva.