

LINEAMIENTOS

Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Géneros 2020 – 2030

TRANSFORMANDO CULTURA

Manizales
eQuitativa







Lineamientos

Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Géneros

Manizales equitativa transformando cultura 2020 – 2030

Alcaldía de Manizales
Secretaría de las Mujeres y la Equidad de Género
Oficina Primera Gestora Social
Consejo Comunitario de Mujeres de Manizales
Universidad de Manizales

Manizales, 25 de noviembre de 2019



Alcaldía de Manizales

José Octavio Cardona León
Alcalde de Manizales

Andrea Osorio Cataño
Primera Gestora Social

Gisselt Tatiana Muñoz Omen
Secretaria de las Mujeres y Equidad de Género

Mónica Liliana Henao Henao
Mariana Posada Villa
Supervisoras del Convenio

Universidad de Manizales

Guillermo Orlando Sierra Sierra
Rector

Jorge Iván Jurado Salgado
Vicerrector

Beatriz Elena Alzate Gómez
Facultad Ciencias Sociales y Humanas
Proyección Social

Yorlady Medina Gómez
Coordinadora del Convenio
Alcaldía de Manizales – Universidad de Manizales

Wilson Castellanos Parra
Coordinador - Estructuración
Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Géneros

Diego E. Ocampo Loaiza
Coordinador
Cápsula del Tiempo – Comunicaciones Política Pública

Luis Ospina Carvajal
Coordinador
III Cohorte Escuela de Formación Política para las Mujeres y LGBTI

Norma Liliana Ruíz Gómez
Asesora en asuntos de género

Yenny Andrea Gutiérrez Toro
Administración

Medios de comunicación

Paula Andrea Bernal Loaiza Alcaldía de Manizales
Yon Alexander Salazar Osorio Universidad de Manizales
Natalia Delgado Cardona Universidad de Manizales

Alcaldía de Manizales

Beatriz Helena Bernal Mejía
Carlos Alberto Gaviria Marín
César Alberto Gutiérrez García
César Augusto Rincón Sánchez
Claudia Villegas Hauss
Diana Patricia Grisales González
Gerzain Castaño Osorio
Guillermo Hernández Gutiérrez
Héctor Fernando Ortiz Muñoz
Hernando Peláez Alarcón
Jesús Antonio Bermúdez Salazar
Juan Carlos Ramírez Valencia
Juan Carlos Martínez Rodríguez
Lina Constanza Posada Torres
María del Pilar Pérez Restrepo
María Magdalena Builes Giraldo
Martín Emilio Ramírez Cardona
Nataly Moreno Amador
Olga Lucía Gómez Gómez
Paula Andrea López Alvarán
Paula Andrea Aguirre López
Paila Liliana Restrepo Reyes
Paula Tatiana Zapata Alzate
Ricardo Germán Gallo Benavidez
Valentina Giraldo Carmona
Wilson Rivera Paniagua
Yuledy Serna López

Secretaría/Entidad

Oficina Discapacidad
Tránsito y Transporte
Obras Publicas
Hospital Geriátrico San Isidro
Oficina de Formación y Capacitación
Salud
Unidad de Desarrollo Rural
Servicios Administrativos
Instituto de Cultura y Turismo
Gobierno
Educación
Control Interno
Assbasalud
Centro de Recepción de Menores
Planeación
TIC y Competitividad
Deporte
Unidad de Gestión de Vivienda
Hacienda
Jurídica
Desarrollo Social
Control Interno Disciplinario
Oficina de la Juventud
Medio Ambiente
Instituto de Cultura y Turismo
Unidad de Prensa
Deporte

Comisión Técnica Alcaldía de Manizales

Asmed Heredia Ramírez
Clara Inés Restrepo Hurtado
Claudia E. Valencia Serna
Claudia Villegas Hauss
Liliana María Gómez Zuluaga
Liliana Vargas Arias
Luisa Fernanda Franco Cañón
María Eugenia Marín Ceballos
María Eugenia Vélez Ocampo
Paula Andrea Sánchez Giraldo
Valentina Giraldo Carmona
Wilson Rivera Paniagua
Yuledy Serna López

Jurídica
Planeación
Desarrollo Social
Servicios Administrativos
Gobierno
Hacienda
Desarrollo Rural
Salud Pública
TIC y Competitividad
TIC y Competitividad
Instituto de Cultura y Turismo
Unidad de Prensa
Deporte

Manizales, 25 de noviembre de 2019

Entidades y organizaciones participantes

- Accesible mente
- ADR
- Actuar Finanzafuturo
- Aguas Manizales
- Alcaldía de Manizales
- ASI
- Asociación Abre tus Ojos
- Asociación Mujer y Café
- Asojac
- Asorcal – Asociación de Sordos de Caldas
- Cámara de Comercio de Manizales por Caldas
- Casas de la Cultura
- Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud.
- Centro de Reclusión de Mujeres de Manizales.
- Cinde
- Club de Lectura Feminista
- Colectiva Florecencia
- Comité Intergremial
- Consejo Comunitario de Mujeres
- Consejos Comunitarios de Mujeres de: Riosucio, Samaná, Villamaría, Filadelfia, Viterbo, Pensilvania, Manzanares, Manizales, Calarcá, Córdoba, Circasia, Génova, Apía, Dosquebradas, La Celia, Marsella, Pereira, Santa Rosa de Cabal, Santuario
- Confa
- Corregidurías
- CTI
- Defensoría del Pueblo
- Feminarias Colectivas
- Fenalco
- Finanzafuturo
- Fiscalía General de la Nación
- Fundación Crázulas
- Fundación Inged
- Fundación Milagro de Abril
- Fundación Plataforma.
- Fundación Sophia
- GAT
- ICBF
- Inpec
- Institución Educativa Rural Giovanni Montinni
- Institución Educativa Rural La Cabaña
- Institución Rural Maltería
- Institución Educativa Rural María Goretti
- Instituto de Cultura y Turismo
- Juntas Administradoras Locales
- Junta Municipal de Educación
- Línea de la Mujer
- Mesa de Víctimas.
- Mujeres en Común
- Mujeres en Pie de Paz
- Pastoral Social.
- Personería Municipal
- Plataforma Feminista de Caldas
- Primera Gestora Social
- Procuraduría Regional
- Programa Futuro Colombia
- Red de Bibliotecas
- Red de Mujeres Científicas
- Red Departamental de Mujeres
- Red Nacional de Mujeres
- Secretaría de Deporte
- Secretaría de Desarrollo Social
- Secretaría de Educación
- Secretaría de Gobierno
- Secretaría de Gobierno CAV
- Secretaría de Hacienda
- Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género
- Secretaría de Planeación
- Secretaría de Salud
- Secretaría de Servicios Administrativos
- Secretaría Jurídica
- Secretaría TIC y Competitividad
- Semilla de Cambio por el Desarrollo Local
- Semillas de Amor, Paz y Verdad.
- Sena
- Subversión Marica
- Veedurías de salud
- Unidad de Desarrollo Rural
- Unidad de Prensa Alcaldía de Manizales
- Universidad Autónoma de Manizales
- Universidad Católica de Manizales
- Universidad Católica Luis Amigó
- Universidad de Caldas
- Universidad de Manizales
- Universidad Nacional de Colombia

Contenido

| | Página |
|--|---------------|
| Presentación | 15 |
| Introducción | 17 |
| 1. Antecedentes | 19 |
| 2. Proceso de actualización | 23 |
| 2.1 Acciones estratégicas | 25 |
| 2.2 Resultados | 27 |
| 2.3 Alternativas: actores estratégicos | 30 |
| 2.4 Interseccionalidad | 35 |
| 2.5 Propuestas para una visión 2030 | 39 |
| 2.6 Conclusiones | 41 |
| 3. Soporte conceptual | 47 |
| 3.1 Política pública | 48 |
| 3.2 Políticas para la igualdad de género (s) | 50 |
| 3.3 Transformación cultural | 53 |
| 3.4 Educación para la transformación cultural | 54 |
| 3.5 Accesibilidad universal y la equidad de géneros | 55 |
| 3.6 Familias y nuevas masculinidades | 56 |
| 3.7 A modo de glosario | 61 |
| 4. Soporte normativo | 65 |
| 4.1 Marco internacional | 66 |
| 4.2 Marco nacional | 67 |
| 5. Soporte contextual | 71 |
| 5.1 Localización | 72 |
| 5.2 Contexto socio histórico: primeros ochenta años de Manizales | 72 |
| 5.3 Demografía | 74 |
| 5.4 Gobernabilidad y gobernanza | 81 |
| 5.5 Educación | 86 |
| 5.6 Nuevas masculinidades, masculinidades reflexivas y familias | 98 |
| 5.7 Ingresos y empleo | 103 |
| 5.8 Salud y violencias | 111 |
| 5.9 Participación y organización | 124 |
| 6. Componente estratégico | 133 |
| 6.1 Principios | 134 |
| 6.2 Enfoques | 134 |
| 6.3 Marco de actuación | 135 |
| 6.4 Objetivos | 135 |
| 6.5 Ejes, líneas y acciones estratégicas | 136 |
| - Capacidades institucionales para la equidad | 137 |
| - Comunicación y difusión para la equidad | 138 |
| - Accesibilidad universal y géneros | 138 |
| - Educación y equidad de géneros | 139 |



| | |
|--|------------|
| - Desarrollo económico con equidad de géneros | 140 |
| - Salud integral, mental, sexual y reproductiva | 140 |
| - Participación y organización con equidad de géneros | 141 |
| - Manizales sin violencias de géneros | 141 |
| 6.6 Actores | 142 |
| 6.7 Financiación | 142 |
| 6.8 Difusión y apropiación municipal | 142 |
| 6.9 Monitoreo y evaluación | 143 |
| 6.10 Manifiesto: Manizales equitativa... transformando cultura | 143 |
| 7. Bibliografía, referencias y consulta | 145 |

Resumen

El artículo 10 del Decreto 0451 de 2011 (PP para las mujeres y la equidad de género de Manizales) estipuló que en el 2019 dicha política debía actualizarse. Para dar respuesta a ello, acorde a las realidades del contexto y en articulación con el Conpes 161 (PP nacional para la equidad de género), la Alcaldía, la Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género en convenio con la Universidad de Manizales, la vinculación de la Oficina de la Primera Gestora Social, el Consejo Comunitario de Mujeres y la participación de múltiples personas, organizaciones y entidades públicas y privadas construimos los Lineamientos de esta PP para las Mujeres y la Equidad de Géneros "Manizales equitativa... transformando cultura" 2020 – 2030.

La principal demanda ética, social y política ciudadana e institucional fue la necesidad de transformar la cultura patriarcal que persiste, a través múltiples procesos educativos para facilitar o potenciar así el goce pleno y efectivo en equidad de derechos sustantivos. Para lograrlo, definimos los siguientes ocho ejes estratégicos:

1. Capacidades institucionales para la equidad.
2. Comunicación y difusión para la equidad.
3. Accesibilidad universal y géneros.
4. Educación y equidad de géneros.
5. Desarrollo económico con equidad de géneros.
6. Salud integral, mental, sexual y reproductiva.
7. Participación y organización con equidad de géneros.
8. Manizales sin violencias de géneros.

Estos ejes se despliegan en líneas y acciones estratégicas. El documento da cuenta del proceso de actualización, los soportes conceptuales, jurídicos, de contexto y finalmente el componente estratégico.

Siglas

| | |
|-----------|---|
| ACOPI | Asociación Colombiana de Micro, Pequeñas y Medianas Industrias |
| AE | Actores Estratégicos |
| ANDI | Asociación Nacional de Industriales |
| AU | Accesibilidad Universal |
| BPO | Business Process Outsourcing |
| CAMACOL | Cámara Colombiana de la Construcción |
| CCMM | Consejo Comunitario de Mujeres de Manizales |
| CEDAW | Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer |
| CEPAL | Comisión Económica para América Latina y el Caribe |
| CLEI | Ciclo Lectivo Especial Integrado |
| CONPES | Consejo Nacional de Política Económica y Social |
| COTELCO | Asociación Hotelera y Turística de Colombia |
| DANE | Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas |
| DNP | Departamento Nacional de Planeación |
| EPS | Empresa Promotora de Salud |
| ERNA | Empleos Rurales No Agrícolas |
| FENALCO | Federación Nacional de Comerciantes |
| GTZ - GIZ | Agencia Técnica de Cooperación Alemana |
| ICC | Índice de Competitividad de Ciudades |
| ICFES | Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación |
| ICTM | Instituto de Cultura y Turismo de Manizales |
| INPEC | Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario |
| INVAMA | Instituto de Valorización de Manizales |
| IPS | Institución Prestadora de Salud |
| JAC | Junta de Acción Comunal |
| JAL | Junta Administradora Local |
| LEA | Lugares Especiales de Alojamiento |
| LGBTIQ+ | Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Intersexual, Queer |
| MED | Mujeres en el Desarrollo |
| MEN | Ministerio de Educación Nacional |
| ODM | Objetivos de Desarrollo del Milenio |
| ODS | Objetivos de Desarrollo Sostenible |
| OEA | Organización de Estados Americanos |
| OMS | Organización Mundial de la Salud |
| ONG | Organización No Gubernamental |
| ONU | Organización de Naciones Unidas |
| PcD | Persona con Discapacidad |
| POT | Plan de Ordenamiento Territorial |
| PP | Política Pública |
| PPMEG | Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Géneros |
| SMEG | Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género |
| SIIS | Sistema de Información Integrado en Salud |
| SIMAT | Sistema Integrado de Matrícula |
| SOS | Subsistema a la Oportunidad Social |
| SU-T-C | Sentencias de la Corte Constitucional de Unificación, Tutela y Constitucionalidad |
| TIC | Tecnologías de la Información y la Comunicación |
| UNAD | Universidad Nacional Abierta y a Distancia |
| VIH | Virus de Inmunodeficiencia Humano |

Tablas

| | |
|-----------|--|
| Tabla 1. | Paralelo Conpes 161 de 2013 y Decreto 0451 de 2011 |
| Tabla 2. | Encuentro con actores estratégicos |
| Tabla 3. | Problemáticas escritas en el buzón ciudadano y encuentros con actores estratégicos. |
| Tabla 4. | Preguntas orientadoras con actores estratégicos |
| Tabla 5. | AE Transformación cultural y construcción de paz. |
| Tabla 6. | AE Educación y enfoque de género en la educación |
| Tabla 7. | AE Derecho a la generación de ingresos dignos, autonomía económica y acceso a activos |
| Tabla 8. | AE Participación en asuntos públicos, escenarios de poder y toma de decisiones |
| Tabla 9. | AE Salud y derechos sexuales y reproductivos |
| Tabla 10. | AE Vida libre de violencias |
| Tabla 11. | AE Internas en reclusión |
| Tabla 12. | AE Consejos comunitarios de mujeres |
| Tabla 13. | Número de problemáticas y alternativas planteadas por diferentes actores sobre interseccionalidad |
| Tabla 14. | Frecuencia de categorías todos los sectores |
| Tabla 15. | Problemáticas planteadas desde un enfoque interseccional |
| Tabla 16. | Alternativas desde un enfoque interseccional, |
| Tabla 17. | Propuestas relaciones de géneros en el 2030 |
| Tabla 18. | Normativa colombiana sobre mujeres y equidad de géneros |
| Tabla 19. | Sentencias de la Corte Constitucional sobre mujeres y equidad de géneros |
| Tabla 20. | Sentencias de la Corte Constitucional sobre orientaciones sexuales e identidades de géneros diversas |
| Tabla 21. | Manizales. Proyecciones de población por área 2011 - 2018 |
| Tabla 22. | Población total, cabecera (urbana) y resto (rural) por género |
| Tabla 23. | Población en Manizales 2018 por grupos de edad, cabecera (urbano) y resto (rural) |
| Tabla 24. | Índices de juventud, envejecimiento comparada en censos. Manizales |
| Tabla 25. | Índices de masculinidad y feminidad en Manizales |
| Tabla 26. | Índices de masculinidad y feminidad |
| Tabla 27. | Jefatura del hogar por sexo. |
| Tabla 28. | Jefatura de hogares en Manizales, total, urbano y rural |
| Tabla 29. | Jefatura de hogar y situación conyugal. Manizales. 2018 |
| Tabla 30. | Número de ejes y líneas de las políticas públicas adoptadas en Manizales. |
| Tabla 31. | Matrícula en Manizales (urbano – rural) |
| Tabla 32. | Matrícula total en Manizales, por género y entre 3 a 16 años |
| Tabla 33. | Matrícula total área rural en Manizales |
| Tabla 34. | Matrícula total área urbana en Manizales |
| Tabla 35. | Matrícula 2018. Manizales |
| Tabla 36. | Docentes urbano y rural – hombres y mujeres - 2018 |
| Tabla 37. | Indicadores de eficiencia interna. Total, de aprobados, reprobados y desertores por nivel educativo |
| Tabla 38. | Oferta en Instituciones de Educación Superior (IES) en Manizales |
| Tabla 39. | Inscripción a educación superior en Manizales. 2018 |
| Tabla 40. | Inscripción por núcleo básico de conocimiento en pregrado o profesional. Manizales. 2018 |
| Tabla 41. | Estudiantes Sena Regional Caldas por modalidad de formación. Diciembre de 2018 |
| Tabla 42. | Manizales. Incidencia de pobreza monetaria y pobreza extrema monetaria en hombres y mujeres (%) |
| Tabla 43. | Pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema según sexo del jefe de hogar |
| Tabla 44. | Coefficiente Gini en Manizales |
| Tabla 45. | Manizales. Trabajadores cotizantes hombres y mujeres |
| Tabla 46. | Tasa de participación laboral, desempleo e ingreso laboral de hombres y mujeres |
| Tabla 47. | Empleados por sexo perfil ocupacional de fuerza laboral |

| | |
|-----------|--|
| Tabla 48. | Vinculación laboral por sexo en la Alcaldía de Manizales. 2019 |
| Tabla 49. | Nacimientos por área en Manizales |
| Tabla 50. | Nacimientos según edad de la madre |
| Tabla 51. | Nivel educativo de la madre por grupos de edad. Manizales. 2017 |
| Tabla 52. | Nacimientos por comunas y corregimientos (rural) |
| Tabla 53. | Defunciones por género |
| Tabla 54. | Defunciones por comuna y corregimiento. 2008 - 2017 |
| Tabla 55. | Causas de defunciones. Manizales. 2017 |
| Tabla 56. | Mortalidad por cáncer de cérvix y mama por grupos de edad en Manizales. 2011 – 2018 |
| Tabla 57. | Tipo de prueba realizada en personas con VIH Sida en Manizales. 2009 – 2016 |
| Tabla 58. | Mecanismo probable de transmisión en personas con VIH Sida en Manizales. 2009 - 2016 |
| Tabla 59. | Violencias en Manizales. 2008 - 2014 |
| Tabla 60. | Violencia en Manizales. 2008 – 2014 |
| Tabla 61. | Víctimas del conflicto armado en Manizales. Total, acumulado |
| Tabla 62. | Víctimas reconocidas en Manizales (Sentencia C280 y Auto 119 de 2013) |
| Tabla 63. | Edad y género de víctimas en Manizales |
| Tabla 64. | Candidatas y candidatos a Concejo Municipal. Manizales 2011 |
| Tabla 65. | Candidatos y candidatas a JAL. Manizales 2011 |
| Tabla 66. | Candidatos y candidatas a Concejo Municipal. Manizales 2015 |
| Tabla 67. | Resultados elección JAL. Manizales 2015 |
| Tabla 68. | Personal vinculado a la Alcaldía de Manizales. Hombres y mujeres. Agosto de 2019 |
| Tabla 69. | Delegación colombiana en Juegos olímpicos de verano |
| Tabla 70. | Medallería femenina colombiana en Juegos olímpicos |
| Tabla 71. | Síntesis de ejes y líneas estratégicas. |
| Tabla 72. | Eje estratégico: capacidades institucionales. |
| Tabla 73. | Eje estratégico: comunicación y difusión. |
| Tabla 74. | Eje estratégico: accesibilidad universal y géneros. |
| Tabla 75. | Eje estratégico: educación y equidad de géneros. |
| Tabla 76. | Eje estratégico: desarrollo económico con equidad de géneros. |
| Tabla 77. | Eje estratégico: salud integral, mental, sexual y reproductiva. |
| Tabla 78. | Eje estratégico: participación y organización con equidad de géneros. |
| Tabla 79. | Eje estratégico: Manizales sin violencias de géneros. |

Gráficos

- Gráfico 1. Fases. Proceso de actualización de la PP- 2019
- Gráfico 2. Frecuencia de problemáticas identificadas. Consulta ciudadana vs Actores estratégicos
- Gráfico 3. Frecuencia de respuestas a problemáticas planteados por actores estratégicos y ciudadanía
- Gráfico 4. Agrupación de alternativas desde un enfoque interseccional
- Gráfico 5. Propuestas para visión
- Gráfico 6. Población total Manizales, cabecera (urbano), resto (rural) por género.
- Gráfico 7. Estructura de la población: hombres – mujeres. Comparativo 2005-2018
- Gráfico 8. Grupos de edad 2018. Cabecera (urbano) y rural (resto). Hombres y mujeres.
- Gráfico 9. Índices de feminidad y masculinidad cabecera (urbano) y resto (rural). Manizales
- Gráfico 10. Lugar de nacimiento según área de residencia.
- Gráfico 11. Distribución de las viviendas según su tipo.
- Gráfico 12. Crecimiento jefatura mujeres y hombres en Manizales. Censos 1993-2005-2018.
- Gráfico 13. Jefatura de hogares. Total, Manizales. 2018
- Gráfico 14. Organigrama Alcaldía de Manizales.
- Gráfico 15. Estructura Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género.
- Gráfico 16. Comportamiento de matrícula total en Manizales. 2011-2018.
- Gráfico 17. Población 3 a 16 años Vs matrícula total.
- Gráfico 18. Mujeres y hombres 3 a 16 años Vs Matrícula total de hombres y mujeres.
- Gráfico 19. Total, matrícula en Manizales mujeres y hombres.
- Gráfico 20. Matrícula rural femenina – masculina
- Gráfico 21. Matrícula urbana género: femenino – masculino.
- Gráfico 22. Alfabetismo por sexo. Personas de 15 años y más.
- Gráfico 23. Matrículas Manizales en 2018.
- Gráfico 24. Matrícula básica primaria Manizales 2018.
- Gráfico 25. Matrícula preescolar. Manizales 2018.
- Gráfico 26. Matrícula básica secundaria, 6, 7, 8, 9 grados. Manizales. 2018.
- Gráfico 27. Matrícula media 10, 11, 12, 13 grados. Manizales. 2018.
- Gráfico 28. Matrícula CLEI. Manizales. 2018.
- Gráfico 29. Matrícula Modelos flexibles. Manizales. 2018.
- Gráfico 30. Aprobados. 2017.
- Gráfico 31. Reprobados. 2017.
- Gráfico 32. Desertores. 2017.
- Gráfico 33. Admitidos en Caldas. 2018 – nivel de formación
- Gráfico 34. Estudiantes Sena Regional Caldas por modalidad de formación. Diciembre 2018
- Gráfico 35. Pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema por género en Manizales.
- Gráfico 36. Coeficiente Gini en Manizales.
- Gráfico 37. Tasa de participación laboral hombres y mujeres en Manizales.
- Gráfico 38. Tasa de desempleo en hombres y mujeres Manizales.
- Gráfico 39. Ingreso laboral promedio. Mujeres y hombres. 2016-2017.
- Gráfico 40. Vinculación laboral Alcaldía de Manizales. 2019.
- Gráfico 41. Nacimientos en Manizales 2011-2017. Total, cabecera (urbano), resto (rural)
- Gráfico 41. Nacimientos según edad de la madre (por residencia) 2017
- Gráfico 42. Defunciones por género. Manizales 2011-2017.
- Gráfico 43. Comportamiento nacimientos y defunciones. Manizales 2011-2017
- Gráfico 44. Mortalidad por cáncer de cérvix y mama por grupos de edad en Manizales. 2011 – 2018
- Gráfico 45. Estado clínico del paciente con VIH Sida al momento de la notificación. Manizales. 2006 – 2016
- Gráfico 47. Vinculación laboral Alcaldía de Manizales. 2019.





Presentación

La administración de *Más Oportunidades* deja una herramienta fundamental para el desarrollo del municipio: la Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Géneros "Manizales equitativa... transformando cultura".

Se trata de una política concertada, construida y liderada por múltiples actores y cuyo propósito es avanzar hacia una Manizales equitativa en reconocimiento, participación, toma de decisiones y goce pleno y efectivo de derechos, cuando así lo logremos, estaremos hablando de desarrollo, de una Manizales justa, solidaria y en convivencia.

Con este ideal la Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género de la Alcaldía de Manizales, el Consejo Comunitario de Mujeres, el despacho de la Primera Gestora y la Universidad de Manizales nos dimos a la tarea de actualizar esta herramienta que dejamos en sus manos en espera de su implementación y cuyo eje fundamental es la transformación cultural a partir de procesos educativos en todos los niveles, sectores y con múltiples actores.

Agradezco el decidido respaldo del Consejo Comunitario de Mujeres de Manizales con el cual fortalecimos la PP con enfoque de género para mujeres y población LGBTIQ. Junto a estas valerosas y aguerridas mujeres nos impregnamos del sentido de pertenencia y de la vocación de servicio a la ciudad.

Igualmente, un reconocimiento a la Universidad de Manizales con la que recorrimos el municipio; visitamos barrios y veredas consultando la opinión de sus habitantes, hicimos talleres, facilitamos encuentros con actores estratégicos y de esta manera logramos sentar las bases de proyección en diferentes escenarios para el empoderamiento y la visibilización.

En una época de buenas noticias para Manizales como la reducción de delitos de alto impacto, la disminución de los índices de pobreza monetaria -que nos ubica como el primero en Colombia- y de la declaratoria como Ciudad del aprendizaje de la Unesco, entre muchos otros logros, la actualización de esta PP representa un significado muy especial porque complementa y transversaliza todas aquellas acciones que durante estos cuatro años han contribuido a mejorar la calidad de vida de los manizaleños y manizaleñas ratificando las razones del por qué somos el "mejor vivero del país".

Muchas gracias a todas las personas, organizaciones y entidades públicas y privadas que contribuyeron a hacer realidad este importante paso porque con esta herramienta todos los habitantes y significativamente las 209.317 mujeres de Manizales, nos sentimos y nos sentiremos en lo sucesivo, más respaldadas, mucho mejor representadas y nuestra importancia en la sociedad, más reconocida.

Finalmente, como mujer me siento orgullosa de este aporte, como madre de mi pequeña María José encuentro que asumimos con responsabilidad para las futuras generaciones una PP incluyente, para la convivencia y la equidad, y como esposa me encuentro feliz y agradecida con la vida por haber encontrado en mi esposo José Octavio Cardona León, el hombre que por cuatro años lideró nuestra Manizales del alma, un respaldo total frente a este gran reto: la carta de navegación para los próximos alcaldes, alcaldesas y primeras o primeros gestores y lograr así una Manizales equitativa.

Andrea Osorio Cataño
Primera Gestora Social
Alcaldía de Manizales



Introducción

La actualización de la Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Géneros (PPMEG) "Manizales equitativa... transformando cultura" - 2020 - 2030, si bien es una disposición planteada en el Decreto 0451 de 2013, es, sobre todo, una acción que da respuesta a intereses, contextos y realidades actuales. Se trata de un proceso participativo ético y político para un municipio con ciudadanía y ciudadanía. Este proceso se configura justo en este estratégico año 2019: cierre de un mandato gubernamental, inicio de uno nuevo y puerta a la tercera década de este siglo XXI.

Después de un ejercicio participativo con actores estratégicos y la comunidad manizaleña, se presentan los resultados de este proceso. Las demandas y expectativas sociales han sido claras: para lograr una Manizales equitativa, es necesario transformar nuestra cultura patriarcal aún vigente y cimentada desde nuestros orígenes en la inequidad y subordinación. Si bien se ha avanzado en el camino de cerrar las brechas entre géneros, gracias a las justas reivindicaciones, es mucho el camino por recorrer.

Este mandato ciudadano de transformación cultural requiere de un fuerte compromiso institucional, social, político y cultural, en el cual la educación, se constituye en su pilar estratégico. Una sociedad conocedora y que cotidianamente vive experiencias de equidad será una sociedad que abrirá sus puertas a todos los géneros, a la educación, el empleo, la salud, la participación y la vida misma, sin violencias, sin discriminación y con justicia.

Este documento de lineamientos para la adopción de nuestra PP "Manizales Equitativa... transformando cultura", está estructurado en seis capítulos. En el capítulo 1 (pág. 15) se presentan unos hitos importantes que sirven como referentes para este proceso de actualización, se retoma de manera básica el Conpes 161 de 2013 (PP nacional de equidad de género para las mujeres) y el Decreto 0451 de 2011 (PP para las mujeres y la equidad de género de Manizales). En el artículo 10 de este Decreto, se estipula que, en el 2019, se debía actualizar o reformular dicha política.

En el capítulo 2 (pág. 17) se describen las estrategias implementadas en el proceso de actualización, la sistematización de información y los resultados. En este proceso, se recogió información sobre necesidades y alternativas de solución sentidas, expresadas y anheladas por parte de actores estratégicos, representantes institucionales y comunitarios y comunidad en general a través de encuentros, buzón virtual, consulta en espacio público y entrevistas. De manera fundamental, permite identificar que, para avanzar en la garantía de derechos con equidad de géneros, es necesario transformar cultura y que para lograrlo, la educación se convierte en su principal pilar.

El Capítulo 3 (pág. 40) desarrolla el soporte conceptual que da norte y orienta la acción en el proceso de actualización y en los resultados mismos. Se amplían argumentos y conceptos como PP, políticas públicas para la equidad y la igualdad de géneros, educación y transformación cultural, accesibilidad universal y géneros, entre otros elementos.

En el capítulo 4 (pág. 58) se despliega el soporte normativo internacional y nacional, tanto de convenios y acuerdos como leyes, decretos, sentencias, autos de la Corte Constitucional y documentos del Consejo Nacional de Política Económica y Social relacionados con la equidad de géneros.

El capítulo 5 expone el soporte contextual (pág. 63) para presentar una lectura de las realidades locales en aspectos demográficos, socio culturales e históricos, participación y organización, salud, educación, ingresos y empleo, violencias de géneros, acción institucional entre otros.

El capítulo 6 (pág. 126) destaca el componente estratégico, resultado de todo el proceso de actualización de la PP para las Mujeres y la Equidad de Géneros y contiene principios, enfoques, objetivos, ejes, líneas y acciones estratégicas, actores, financiación, monitoreo, seguimiento y evaluación.

Con toda seguridad, es mucho lo que falta por decir, y siempre será poco el espacio para decir todo lo que necesitamos decir, es un documento provocador para futuras reflexiones. Sea ésta la oportunidad para tomar conciencia sobre la importancia de



este momento histórico. Es necesario que, en los próximos mandatos, se incorporen efectivamente estos lineamientos en los planes sectoriales y de desarrollo.

Aquí han aportado muchas personas, instituciones y organizaciones; ha sido una posibilidad para encuentros y desencuentros, aprendizajes y desaprendizajes. La Alcaldía de Manizales, y concretamente la Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género, la Oficina de la Primera Gestora Social, la Universidad de Manizales, el Consejo Comunitario de Mujeres y quienes se involucraron en esta apuesta municipal, legamos esta PP "Manizales equitativa... transformando cultura" 2020 - 2030 con el anhelo que se constituya realmente en un proyecto municipal de vida y para la vida misma.

Wilson Castellanos Parra

Coordinador - estructuración

Actualización PP para las Mujeres y la Equidad de Géneros

Universidad de Manizales

1

Antecedentes



El 28 de octubre del 2011 el municipio de Manizales adoptó los Lineamientos de PPMEG a través del Decreto 0451. En su artículo 10 se plantea que dicha política debía ser actualizada o replanteada en el año 2019.

En el documento de soporte al Decreto 0451, se especifica que "la definición de Lineamientos de PPMEG en la ciudad de Manizales, es un proceso de construcción colectiva, que ha contado con el liderazgo de la Alcaldía Municipal a través del Despacho de la Primera Dama y con el permanente interés de las organizaciones de la sociedad civil e instancias consultivas interesadas en afianzar la equidad de género en la ciudad. Este proceso ha convocado tanto a las entidades públicas y corporaciones de la ciudad como a la academia y a algunos sectores de la empresa privada comprometidos con el mejoramiento de condiciones de calidad de vida para los y las habitantes de Manizales". El apoyo técnico para dicha construcción, estuvo en cabeza de la Agencia Técnica de Cooperación Alemana – GTZ (Hoy GIZ), fortalecido por la Contraloría General de Manizales y el Consejo Comunitario de Mujeres de Manizales (CCMM).

Algunos antecedentes importantes fueron:

- 2004. Creación y operacionalización del CCMM, iniciativa inscrita en el marco de la Política Nacional de Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo. Decreto 0031.
- 2009. Construcción participativa de la Agenda Ciudadana de Género y Diversidad.
- 2011. Actualización de la Agenda Ciudadana a través de mesas de trabajo.

Resultado de este proceso, se crea en la Alcaldía de Manizales la Oficina de la Mujer y la Equidad de Género. En el 2016, dicha oficina se reestructura y pasa a ser Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género. En el 2018, se adopta la PP para el ejercicio de la ciudadanía plena y la garantía de los derechos de los sectores poblacionales LGBTI – lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales – para el municipio de Manizales 2018-2028.

A nivel nacional, en el año 2013, se promulga el documento Conpes 161, PP Nacional de Equidad de Género para las mujeres y en el 2018 el Decreto 762, PP para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, por el Ministerio del Interior de Colombia. Las líneas principales planteadas en el Conpes 161 de 2013 y el Decreto 0451 de 2011 tienen similitudes en sus intenciones y líneas estratégicas. El Conpes introduce la línea de transformación cultural y construcción de paz. Nótese que la política local es adoptada primero que la nacional y dado el momento histórico de negociaciones del país, se incorpora en ésta, el componente de construcción de paz. Tabla 1.

Tabla 1. Paralelo Conpes 161 de 2013 y Decreto 0451 de 2011

| Ejes Conpes 161 / 2013 PP equidad de género para las mujeres | Ejes Decreto 0451 / 2011 PP para las mujeres y la equidad de género en Manizales |
|---|---|
| Transformación cultural y construcción de paz | |
| Autonomía económica y acceso a activos | Derecho a la generación de ingresos dignos |
| Participación en escenarios de poder y toma de decisiones | Derecho a participar en asuntos políticos |
| Salud y derechos sexuales y reproductivos | Derecho a la salud |
| Enfoque de género en la educación | Derecho a la educación |
| Plan para garantizar una vida libre de violencias | Derecho a la vida, la integridad personal, la seguridad y la asistencia social |

Fuente. Conpes 161 de 2013 y Decreto 0451 de 2011



En el segundo semestre del año 2019, se suscribe el convenio de asociación No.1906210515 entre la Universidad de Manizales – Facultad de Ciencias Humanas y Sociales (Proyección Social) y la Alcaldía de Manizales – Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género y en cuya implementación se vinculan de manera fundamental, la oficina de la Primera Gestora Social, el CCMM y todos los despachos de la Administración Municipal.

El objetivo general de dicho convenio es “contribuir al fortalecimiento de la política con enfoque de género para mujeres y población LGBTI+, con el propósito de lograr reconocimiento y participación en la toma de decisiones en la ciudad de Manizales” y para lograrlo se plantearon tres momentos:

- a. Desarrollar la III Cohorte de la Escuela de formación política para mujeres y población LGBTI.
- b. Ejecutar la actualización de la PPMEG.
- c. Realizar el Evento: “Empoderamiento y emprendimiento de las mujeres en el mundo de hoy”.
- d. Construir una Cápsula del Tiempo.



2

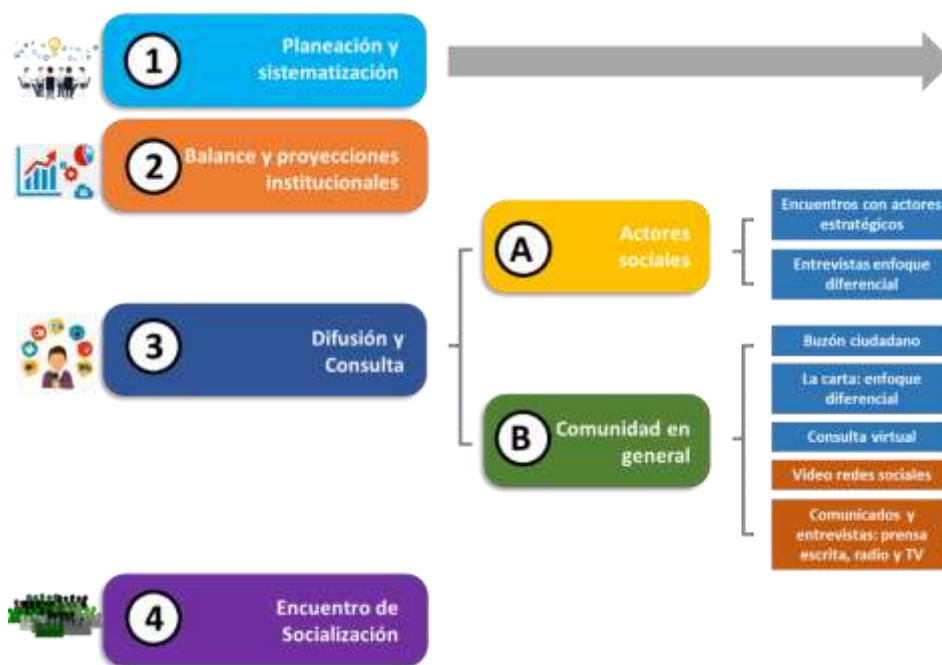
Proceso de actualización



Para la actualización de la PPMEG "Manizales equitativa", se implementaron cuatro fases. Gráfico 1.

- Fase I. Diagnóstico, balance y proyecciones institucionales.
- Fase 2. Difusión y consulta.
 - Actores sociales.
 - Comunidad en general.
- Fase III. Validación institucional, participantes en el proceso y estructuración de decreto.
- Fase IV. Socialización de resultados.

Gráfico 1. Fases. Proceso de actualización de la PPMEG "Manizales equitativa". 2019



Fuente. Construcción propia. Coordinador actualización PP. Agosto 2019

En este proceso, se reconoce la importancia de la participación de diferentes actores y la implementación de variadas estrategias para identificar y consignar las necesidades y las alternativas sentidas y expresadas por los y las participantes, desde un enfoque intersectorial¹ e interseccional², ganando así, en una proyección acorde al contexto y en legitimidad de resultados y del proceso mismo de actualización de la PPMEG.

Lo anterior, es coherente con las orientaciones nacionales, que como se explicita en el artículo 2º de la Constitución Política, uno de los fines del Estado es el de facilitar la participación de los ciudadanos y ciudadanas en las decisiones que les afectan

¹ Se trata de entender el género desde lo intersectorial y en la inclusión de lo normativo, lo institucional, subjetivo identitaria, lo simbólico como lo propone Scott (1996). Igualmente, como lo expresa María Rigat-Pflaum en el gender Mainstrimming, es un nuevo enfoque [que] se centra en las diferencias relacionales y en el funcionamiento del sistema de género. El objetivo es incorporar el género a las instituciones y a las políticas públicas en un proceso general de «generización», del que participan –y es reproducido por– varones y mujeres. Como enfoque transformador integral, el gender mainstreaming busca producir cambios en dos sentidos: incrementar el número de instituciones involucradas en la búsqueda de la igualdad de género y aceptar la existencia de una dimensión de género en la sociedad y las políticas públicas. (p. 47).

² El género, la etnia, la clase, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, la edad, la nacionalidad y otros ejes de identidad interaccionan en múltiples y a menudo simultáneos niveles. La interseccionalidad mantiene que las conceptualizaciones clásicas de opresión en la sociedad –como el racismo, el colorismo, el sexismo, el capacitismo, la homofobia, la transfobia, la xenofobia y todos los prejuicios basados en la intolerancia– no actúan de manera independiente, sino que estas formas de exclusión están interrelacionadas, creando un sistema de opresión que refleja la intersección de múltiples formas de discriminación.

económica, administrativa y culturalmente, constituyéndose en un derecho regulado a través de la Ley 489 de 1998 como un aporte a la consolidación de la democracia participativa; por su parte la Ley estatutaria 1757 de 2015 señala los deberes y derechos de la ciudadanía en las fases de planeación, implementación, seguimiento y evaluación de la gestión pública.

Para potenciar la participación, en el presente proceso de actualización se reconocieron actores sociales o "personas, grupos y/o instituciones... que cumplen una función y/o estatus social dentro de la misma, en correspondencia con la concepción de su organización interna. De tal modo, el rol social de los actores se define como el conjunto de funciones, normas, comportamientos y derechos definidos social y culturalmente, un status concreto que se asume en función de las necesidades y propósitos de la comunidad, y que debe ser asumido y aceptado por sus miembros"³.

A la luz de las líneas estratégicas planteadas en el Decreto 0451 de 2011 y el Conpes 161 de 2013 se identificaron los actores que, de manera directa o indirecta, asumen en sus roles sociales, respuestas a dichos componentes. Entre estos actores sociales, líderes institucionales o individuos, se consideraron aquellos que desde sus experiencias, situaciones, necesidades y expectativas podrían dar pistas sobre asuntos específicos en relación a la interseccionalidad, es decir, a la comprensión y proyección de poblaciones donde se expresan relaciones de poder inequitativas por etnia, discapacidad, reclusión, orientación sexual o identidad de género diversa y también en relación a los diferentes sectores del desarrollo, liderados por el gobierno local.

Para difundir el proceso y recoger los sentires y expectativas de la ciudadanía en general se implementaron acciones estratégicas de consulta a personas de diferentes sectores territoriales, edades, oficios, niveles socio económico y académico. Con este contexto, la implementación de diferentes actividades, instrumentos, diálogos abiertos, encuentros o entrevistas, permitieron la recolección de insumos de manera participativa sobre problemáticas sentidas, alternativas y expectativas que luego fueron compiladas y categorizadas, para finalmente obtener un panorama de necesidades y proyecciones, articuladas y/o contextualizadas a los ejes propuestos en la PP nacional, la de Manizales y las experiencias locales.

2.1 Acciones estratégicas

Las acciones estratégicas implementadas en el proceso de actualización fueron:

- a. **Encuentros con Actores Estratégicos (AE).** Organizados acorde a los ejes estratégicos propuestos en el Decreto 0451 de 2011 y el Conpes 161 de 2013. A estos encuentros, se invitaron organizaciones e instituciones de interés específico a la temática trabajada, así:
 - *AE Vida libre de violencias:* organizaciones sociales y entidades relacionadas con la protección y defensa de los derechos humanos.
 - *AE Educación y enfoque de género en la educación:* organizaciones sociales y entidades del sector educativo.
 - *AE Ingresos, autonomía económica y acceso a activos.:* organizaciones sociales y entidades relacionadas con el desarrollo económico, laboral y empresarial.
 - *AE Salud y derechos sexuales y reproductivos:* organizaciones sociales y entidades relacionadas con el tema de salud.
 - *AE Transformación cultural y construcción de paz:* organizaciones sociales y entidades relacionadas con lo cultural y el arte.
 - *AE Participación en escenarios de poder:* organizaciones y entidades relacionadas con la participación y la organización.
- b. **Balance institucional de identificación situacional.** Reuniones, entrevistas y/o instrumentos con los secretarios y secretarías de despacho de la administración municipal se estableció una Comisión Técnica. Fueron revisados

³ Grupo Eumed.net de la Universidad de Málaga, Observatorio iberoamericano del desarrollo social y la economía local. Revista académica. (2012). Año 6 No. 12. Los actores sociales y su rol ante los procesos de desarrollo sostenible a nivel local. Málaga. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/oidles/12/vdhc.pdf>

documentos y recogida también la información primaria, secundaria con diferentes sistemas de información institucional nacional, departamental y municipal y documentos.

- c. **Enfoque interseccional.** Consultas, reuniones y/o entrevistas con personas y líderes de organizaciones y entidades de comunidades indígenas, afrocolombianas, LGBTIQ, habitantes de calle, discapacidad, personas en reclusión y víctimas del conflicto armado.
- d. **Buzón ciudadano.** Mediante consultas en espacio público para la recopilación escrita a través de volantes y con preguntas específicas, de iniciativas y problemáticas sentidas por la comunidad en Chipre, sector del Cable, Centro Comercial Parque Caldas, Alto Bonito, Universidad de Manizales, Universidad de Caldas y Avenida Santander. Igualmente, se recopiló información a través de buzón virtual.
- e. **Plan de medios.** Implementación de un plan de medios con propaganda y entrevistas radiales, televisivas y difusión de actividades en medios virtuales.
- f. **Socialización y complementación de resultados.** Previo a la suscripción del Decreto de PP, se realizó un encuentro de presentación preliminar y ajustes finales con los actores participantes (22 participantes) y finalmente un encuentro abierto el 25 de noviembre de 2019 (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer – 72 participantes). En este encuentro, se entregó a la comunidad el documento oficial de adopción de esta política, se presentó y cerró la Cápsula del Tiempo, que recoge testimonios de la vida de las mujeres manizaleñas actualmente y sus expectativas para el 2049 (año de conmemoración del segundo bicentenario de fundación de Manizales y en el cual se abrirá la Cápsula que contiene entre otros materiales, este documento).

Para la implementación de este Alcaldía – Universidad se dispuso de una coordinación general, una coordinación para cada uno de sus componentes (Cápsula del Tiempo, Escuela de Formación Política, Actualización PP y evento de emprendimiento). Igualmente, dentro del equipo, contamos con una persona experta en asuntos de género como asesora permanente a todos los componentes. Se realizaron 15 encuentros con actores estratégicos y en los cuales participaron 399 personas, de éstas, 337 mujeres y 62 hombres. Tabla 2.

Tabla 2. Encuentro con Actores Estratégicos

| Encuentros con Actores Estratégicos (AE) | Fecha | Participantes | |
|---|-----------------------|---------------|-----------|
| | | Mujeres | Hombres |
| Transformación cultural y construcción de paz | 26 de septiembre. | 17 | 4 |
| Educación y enfoque de género en la educación | 25 de septiembre. | 10 | 4 |
| Generación de ingresos dignos, autonomía económica y acceso a activos | 03 de septiembre. | 17 | 3 |
| Participación en asuntos públicos, escenarios de poder y toma de decisiones | 19 de septiembre. | 15 | 3 |
| Salud, derechos sexuales y reproductivos | 23 de septiembre. | 36 | 15 |
| Vida libre de violencias | 23 de septiembre. | 14 | 6 |
| Organizaciones feministas | 21 de septiembre. | 8 | 1 |
| Centro de reclusión de mujeres | 30 de septiembre. | 20 | 1 |
| Encuentro regional de Consejos Comunitarios de Mujeres | 16 de septiembre. | 45 | 2 |
| Reuniones CCMM | 5, 16 y 21 de agosto. | 19 | 2 |
| Reunión con secretarías y secretarías de despacho | 5 de agosto. | 13 | 2 |
| Reunión con Comisión Técnica | 6 de agosto. | 11 | 3 |
| IE San Sebastián | 3 de agosto. | 23 | 1 |
| Socialización preliminar | 19 de noviembre | 19 | 3 |
| Evento ciudadano – entrega PP | 25 de noviembre | 61 | 11 |
| Total | | 337 | 62 |

Fuente. Elaboración propia. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

Se recogieron a través del buzón ciudadano (respuestas abiertas):

- 136 problemáticas sentidas
- 140 alternativas propuestas
- 283 iniciativas para visión 2030

Con actores estratégicos se recogieron:

- 214 problemáticas sentidas, expresadas y escritas
- 154 alternativas expresadas y escritas

Con comunidad y actores estratégicos a través de sobres desde un enfoque interseccional, se recogieron problemáticas y soluciones:

- Indígenas: 19 problemáticas – 17 propuestas
- Rural: 19 problemáticas – 13 propuestas
- Discapacidad: 19 problemáticas – 18 propuestas
- Víctimas: 23 problemáticas – 27 propuestas
- LGBTI: 11 problemáticas – 9 propuestas
- Migrantes: 8 problemáticas – 12 propuestas
- Afro: 12 problemáticas – 14 propuestas

2.2 Resultados

Principal problema o dificultad. Buzón ciudadano en espacio público, internet y tarjetas con actores estratégicos.

La cantidad y variedad de problemáticas identificadas y alternativas propuestas, requirieron agrupaciones acordes a las respuestas. Para ello, se realizó un ejercicio de nominación – categorización inicial una vez transcrita la información. Cada ejercicio descrito a continuación, señala las expresiones ciudadanas para cada categoría y en el soporte contextual son retomadas y profundizadas.

La importancia del ejercicio radica en la posibilidad de explorar y recoger los sentires de la ciudadanía alimentado con un análisis de contexto situacional, intervención institucional y orientaciones internacionales, nacionales y locales. Todo el ejercicio anterior para consolidar una política coherente con las realidades y expectativas de nuestra gente para el momento histórico.

En el buzón ciudadano, a través de volante diseñado, los medios virtuales y en los encuentros con actores estratégicos a través de tarjetas, se preguntó: *Actualmente, ¿Cuál es el principal problema o dificultad que profundiza las inequidades de géneros en Manizales?* En el buzón se obtuvieron 136 respuestas y con actores estratégicos 214, para un total de 350 respuestas.

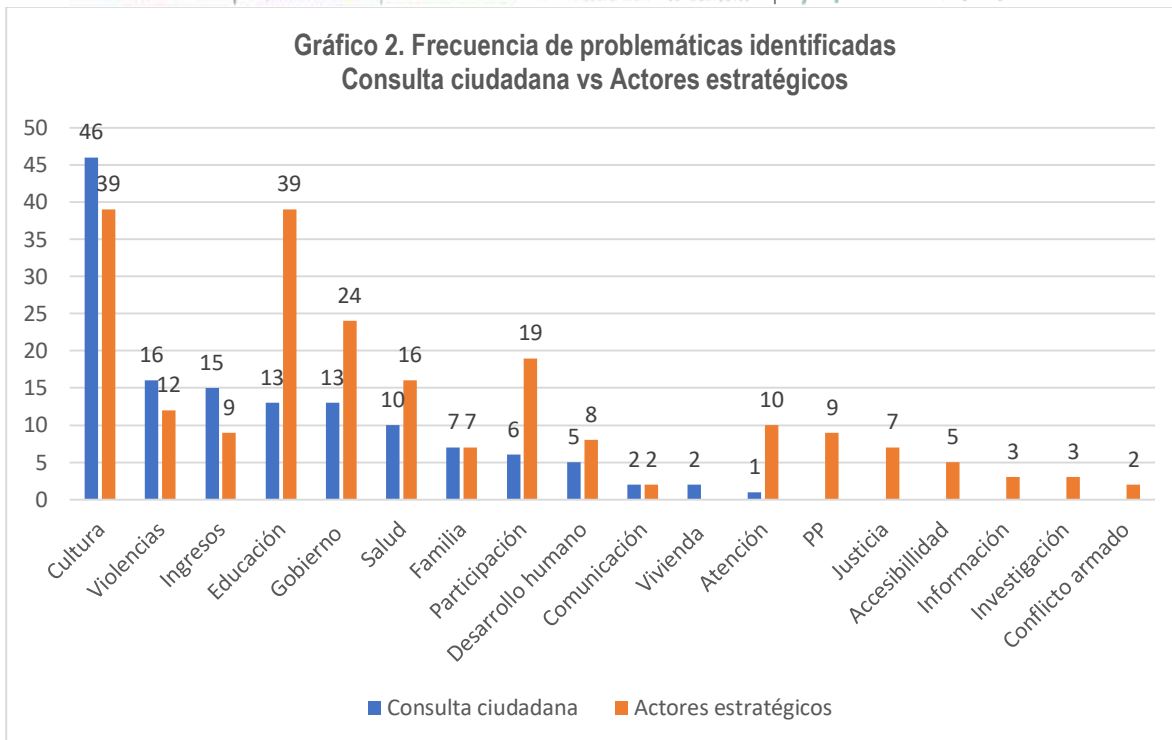
Las respuestas, se agruparon de acuerdo con las expresiones escritas por los ciudadanos y ciudadanas, estableciendo con estas agrupaciones, categorías temáticas, como se aprecia en la tabla 3. En el buzón ciudadano se obtiene un mayor número de respuestas en su orden, en temas relacionados con cultura, violencias, ingresos, educación y gobierno, el orden de mayor número de respuestas de los actores estratégicos son cultura, educación, gobierno, participación y salud. Finalmente, en el número total de respuestas, el orden de buzón y actores estratégicos es cultura, educación, gobierno, violencias y salud. Tabla 3 y gráfico 2. Se resalta que, para las respuestas del buzón ciudadano, emerge el tema de vivienda y en el de actores estratégicos PP, justicia, accesibilidad, sistemas de información, investigación y conflicto armado. Otro asunto que se plantea de manera tangencial pero también importante es el relacionado con población transgénero y transexual, mujer habitante de calle y la participación en Juntas Administradoras Locales (JAL).

De las 350 problemáticas registradas, tres respuestas (que coincidieron en área rural y que, en el acercamiento con los participantes, estaban alimentadas por integrantes de iglesias evangélicas) consideraban que las orientaciones sexuales e identidad de género diversas, eran "anormales" y "un pecado" y que las alternativas eran la "reconversión y vuelta a Dios".

Tabla 3. Problemáticas escritas en el buzón ciudadano y encuentros con actores estratégicos

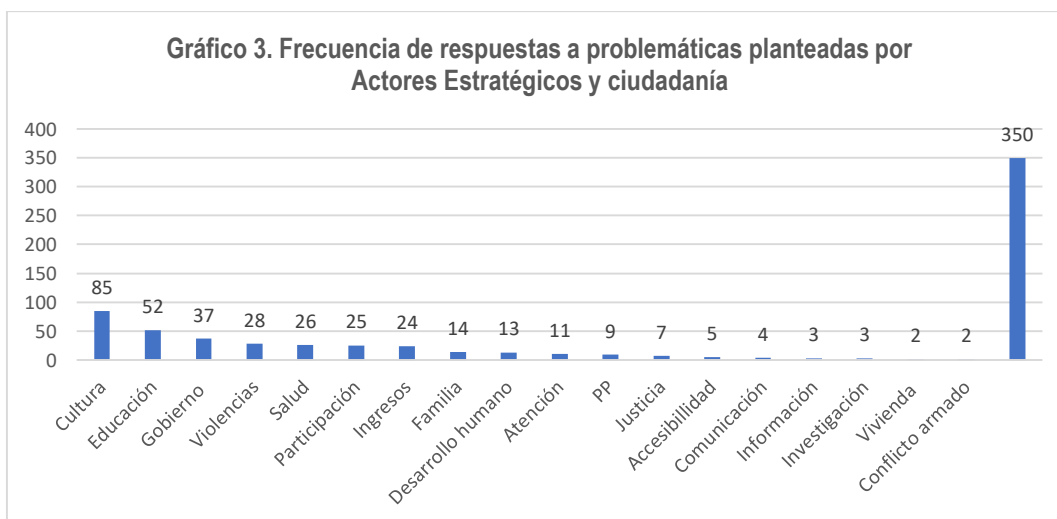
| Categoría | Problemáticas expresadas en... | Consulta ciudadana | Actores estratégicos | Total respuestas |
|-------------------|---|--------------------|----------------------|------------------|
| Cultura | Patriarcado, "machismo", intolerancia, ocultamiento de realidades, familia y sociedad cerradas, irrespeto, estereotipos, discriminación normalizada, dependencias, inequidad de géneros, inconciencia colectiva, sobreprotección, estigmatización. | 46 | 39 | 85 |
| Violencias | Inseguridad, abuso de autoridades con comunidad LGBTI y mujer habitante de calle, castigos poco sensatos a funcionarios que discriminan, naturalización de la violencia de género, aceptación de la violencia por parte de mujeres, violencia intrafamiliar e íntima. | 16 | 12 | 28 |
| Ingresos | Bajos ingresos económicos, dependencia económica de la mujer, fuga de mujeres profesionales, brecha salarial, limitadas oportunidades laborales, desempleo femenino, discriminación laboral de género, diferencia salarial, prostitución de mujeres transgénero y transexuales como alternativa de ingresos. | 15 | 9 | 24 |
| Educación | Poca formación en competencias básicas, desconocimiento generalizado de conceptos, normativas, derechos, sexualidad y géneros, bajos niveles educativos, prácticas educativas excluyentes, falta de compromiso en instituciones educativas. limitado acceso a educación superior, bajo nivel educativo en área rural, discriminación en el sector educativo, capacitación poco flexible. | 13 | 39 | 52 |
| Gobierno | Discontinuidad de procesos y contratación, limitada oferta de capacitación orientada a mujeres, reproducción de roles en las ofertas institucionales, falta de voluntad y compromiso político en estos temas, descoordinación interna, falta de idoneidad de funcionarios responsables de estas temáticas, atención poco cualificada, desinterés, politiquería, disposición de pocos recursos, negligencia, desconocimiento del tema en funcionarios. | 13 | 24 | 37 |
| Salud | Barreras en el acceso oportuno y eficaz a servicios de salud, embarazo adolescente, enfermedades de transmisión sexual, limitada atención en salud mental, mujer y deporte, dificultades para la práctica segura de suspensión de embarazo, consumo de psicoactivos, deficiencias en la atención oportuna en servicios de salud en general y a las internas de Villa Josefina (Reclusión de Mujeres). | 10 | 16 | 26 |
| Familia | Sobrecarga de responsabilidades, poco diálogo en la familia, abandono familiar de mujeres en reclusión, la PP no llega a lo doméstico, conflictos de familia, falta de compromiso de los hombres para asumir actividades en el hogar. | 7 | 7 | 14 |
| Participación | Desconocimiento de la real participación con enfoque de género en JAL y JAC, desconocimiento y anonimato de aportes de mujeres localmente, apatía a la participación, débil organización y planeación social y organizativa, cacicazgos políticos masculinos, débil CCMM, discriminación en la participación política de las mujeres, poca confianza en la mujer en los procesos de participación y organización. | 6 | 19 | 25 |
| Desarrollo humano | Baja autoestima, inconciencia individual y familiar de derechos, falta de autocuidado, problemas en la autopercepción, débil sororidad. | 5 | 8 | 13 |
| Comunicación | Poca difusión de normativas a la comunidad en general, desinformación, desconocimiento de rutas de atención. | 2 | 2 | 4 |
| Vivienda | Limitado acceso a vivienda propia por parte de mujeres cabeza de familia. | 2 | | 2 |
| Atención | Débil acompañamiento, desconocimiento de rutas de atención, trato inadecuado a población LGBTI, mala atención en instituciones de salud, dificultad para la continuidad y adherencia a tratamientos, trato deshumanizado en centros penitenciarios. | 1 | 10 | 11 |
| PP | Desarticulación de políticas públicas, desconocimiento generalizado de políticas públicas. | | 9 | 9 |
| Justicia | Silencio frente a violencias, poca denuncia, demora en la resolución de procesos de violencias, desconocimiento de situación de violencia contra mujeres habitantes de calle, poco personal en la rama judicial, temor a denunciar en el área rural. | | 7 | 7 |
| Accesibilidad | Dificultades de las mujeres con discapacidad a movilizarse y participar, no se habla de accesibilidad y género en la ciudad, dificultades de acceso a la información por parte de mujeres con discapacidad visual y auditiva, inadecuadas condiciones espaciales y de accesibilidad en hogar de acogida, poca accesibilidad en instituciones de salud, educación y gobierno. | | 5 | 5 |
| Información | Formatos de registro sin enfoque diferencial e interseccional, desarticulación en sistemas de información, desconocimiento institucional de sistemas de información y su aplicación en la planeación. | | 3 | 3 |
| Investigación | Desconocimiento concreto de las realidades contextualizadas de las situaciones de género, poco respaldo a investigaciones científicas y sociales. | | 3 | 3 |
| Conflicto armado | Desconocimiento del tema y las realidades de víctimas del conflicto armado en Manizales. | | 2 | 2 |
| Total | | 136 | 214 | 350 |

Fuente. Elaboración propia. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.



Fuente. Elaboración propia. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

Como se definen los contenidos de cada categoría en la tabla 3, y frente a las principales problemáticas expuestas en buzón ciudadano y con actores estratégicos, el orden de frecuencias (de mayor a menor) es: cultura, educación, gobierno, violencias, salud, participación, ingresos, familia, desarrollo humano, atención, PP, justicia, accesibilidad, comunicación, información, investigación, vivienda y conflicto armado. Gráfico 3.



Fuente. Elaboración propia. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

2.3 Alternativas: actores estratégicos

En los encuentros con actores estratégicos (AE) se realizó un ejercicio con preguntas orientadoras de acuerdo con las líneas de trabajo específico, y cuyas respuestas fueron escritas en pliego de papel y en diálogo abierto. Dado que era visible la interrelación de respuestas y confluencia de los ejes, se agruparon las respuestas obteniendo los resultados expuestos en cada encuentro. Tablas 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12.

Tabla 4. Preguntas orientadoras con actores estratégicos

| Línea AE | Preguntas orientadoras |
|---|--|
| Transformación cultural y construcción de paz | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo incorporar de manera concreta un enfoque de géneros en las políticas y programas orientados a víctimas del conflicto armado? - ¿Qué necesitamos hacer para ARTICULAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS de Manizales de tal manera que aporten a una transformación cultural y construcción de paz desde y para las mujeres y la equidad de géneros? - ¿Qué estrategias de movilización, comunicación y visibilización debemos implementar sobre problemáticas de géneros de víctimas del conflicto armado? - ¿Qué necesitamos hacer para comprometer a funcionarios de la Administración Municipal sobre las problemáticas de géneros de víctimas del conflicto armado localizadas en Manizales? - ¿Qué necesitamos hacer para comprometer a funcionarios de la Administración Municipal sobre las problemáticas de géneros de víctimas del conflicto armado localizadas en Manizales? |
| Educación y enfoque de género en la educación | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué necesitamos hacer para disminuir las barreras de permanencia de las mujeres en el sistema educativo? - ¿Qué necesitamos hacer para incorporar de manera concreta un enfoque de géneros en el contexto educativo? - ¿Qué necesitamos hacer para fortalecer las capacidades institucionales del sector educativo, mejorar los conocimientos de los docentes y funcionarios públicos en cuanto a la equidad de géneros? - ¿Qué necesitamos hacer para articular las políticas públicas de Manizales en cuanto a educación y un enfoque de géneros en la educación? - ¿Qué necesitamos hacer para incorporar en la pedagogía y la práctica educativa un enfoque de equidad de géneros e interseccional? |
| Generación de ingresos dignos, autonomía económica y acceso a activos | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué necesitamos hacer para ampliar y cualificar la participación de las mujeres manizaleñas en el mercado laboral con equidad de géneros? - ¿Qué necesitamos hacer para conciliar la vida familiar y laboral de las mujeres manizaleñas? - ¿Qué necesitamos hacer para incrementar el acceso a oportunidades de las mujeres rurales manizaleñas a factores productivos como tierra, vivienda, financiación, producción, asistencia técnica y capacitación? - ¿Qué necesitamos hacer para articular las políticas públicas de Manizales en cuanto a generación de ingresos dignos, autonomía económica y acceso a activos con equidad de géneros? - ¿Qué necesitamos hacer para superar la pobreza monetaria y la pobreza monetaria extrema de las mujeres en Manizales? |
| Organización y participación en asuntos públicos, escenarios de poder y toma de decisiones | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué necesitamos hacer para fortalecer la participación de las mujeres de Manizales con equidad de géneros en los escenarios sociales, culturales y políticos? - ¿Qué necesitamos hacer para cualificar y promover la participación con equidad de géneros en espacios de elección popular? - ¿Qué necesitamos hacer para estimular nuevos liderazgos de participación ciudadana con una perspectiva de equidad de géneros? - ¿Qué necesitamos hacer para articular las políticas públicas de Manizales en cuanto a organización y participación con equidad de géneros? - ¿Qué necesitamos hacer para fortalecer y/o crear redes y organizaciones sociales de mujeres con una perspectiva de equidad de géneros? |
| Salud y derechos sexuales y reproductivos | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué necesitamos hacer para mejorar las condiciones de acceso a los servicios de salud, con equidad de géneros? - ¿Qué necesitamos hacer para realizar de manera eficaz promoción y prevención en materia de derechos sexuales y reproductivos? - ¿Qué necesitamos hacer en cuanto a salud mental, para incorporar de manera concreta los enfoques de género e interseccionalidad? - ¿Qué necesitamos hacer para articular las políticas públicas de Manizales en cuanto a salud y derechos sexuales y reproductivos con equidad de géneros? - ¿Qué necesitamos hacer para articular los sistemas de información en salud con equidad de géneros? |
| Vida libre de violencias | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué necesitamos hacer para fortalecer las capacidades institucionales de los sectores vinculados a la prevención y atención de violencias basadas en géneros? - ¿Qué necesitamos hacer en términos de INVESTIGACIÓN en casos de denuncia sobre violencia sexual, violencia intrafamiliar, homicidios, inasistencia alimentaria y lesiones por ácido? - ¿Qué necesitamos hacer en términos de ATENCIÓN de casos de denuncia sobre violencia sexual, violencia intrafamiliar, homicidios, inasistencia alimentaria y lesiones por ácido? - ¿Qué estrategias de INFORMACIÓN y COMUNICACIÓN necesitamos implementar para superar la intolerancia social frente a las violencias basadas en géneros? - ¿Qué estrategias de EDUCACIÓN necesitamos implementar para superar la intolerancia social frente a las violencias basadas en géneros? - ¿Qué necesitamos hacer para articular las políticas públicas de Manizales en cuanto a vida libre de violencias, integridad y seguridad personal desde la equidad de géneros? |
| Internas en reclusión | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son los tres principales problemas o dificultades que tienen las mujeres internas (adentro y una vez salen) en cuanto al derecho a la educación y enfoque de género en la educación? ¿Qué debemos hacer para resolver dichos problemas? - ¿Cuáles son los tres principales problemas o dificultades que tienen las mujeres internas (adentro y una vez salen) en cuanto transformación cultural y construcción de paz con equidad de géneros? ¿Qué debemos hacer para resolver dichos problemas? - ¿Cuáles son los tres principales problemas o dificultades que tienen las mujeres internas (adentro y una vez salen) en cuanto organización y participación en asuntos políticos, escenarios de poder y toma de decisiones con equidad de géneros? ¿Qué necesitamos hacer para resolver dichos problemas? |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son los tres principales problemas o dificultades que tienen las mujeres internas (adentro y una vez salen) en cuanto al derecho a la salud y derechos sexuales y reproductivos con equidad de géneros? ¿Qué necesitamos hacer para resolver dichos problemas? - ¿Cuáles son los tres principales problemas o dificultades que tienen las mujeres internas (adentro y una vez salen) en cuanto a ingresos dignos, autonomía económica y acceso a activos con equidad de géneros? ¿Qué debemos hacer para resolver dichos problemas? - ¿Cuáles son los tres principales problemas o dificultades que tienen las mujeres internas (adentro y una vez salen) en cuanto a vida libre de violencias? ¿Qué necesitamos hacer para resolver dichos problemas? |
| Consejos Comunitarios de Mujeres | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué necesitamos hacer para fortalecer la participación de las mujeres con equidad de géneros en los ESCENARIOS SOCIALES, CULTURALES Y POLÍTICOS? - ¿Qué necesitamos hacer para cualificar y promover la participación con equidad de géneros en espacios de ELECCIÓN POPULAR? - ¿Qué necesitamos hacer para estimular NUEVOS LIDERAZGOS de participación ciudadana con una perspectiva de equidad de géneros? - ¿Qué necesitamos hacer para articular las diferentes POLÍTICAS PÚBLICAS en cuanto a organización y participación con equidad de géneros? - ¿Qué necesitamos hacer para fortalecer y/o crear REDES Y ORGANIZACIONES sociales de mujeres con una perspectiva de equidad de géneros? - ¿Qué necesitamos hacer para que el CCMM se fortalezca con una real perspectiva de equidad de géneros? |

Fuente. Elaboración propia. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

Tabla 5. AE Transformación cultural y construcción de paz.

| Eje | Acción estratégica |
|----------------------|---|
| Comunicación | Implementación de estrategias de movilización, comunicación y visibilización sobre problemáticas de género con víctimas del conflicto armado. |
| | Difusión amplia y masiva de políticas públicas en todos los niveles. |
| Educación | Incorporación del enfoque de géneros en todos los niveles y sectores del desarrollo como aporte a la construcción de una cultura de convivencia, respeto y equidad. |
| | Educación sobre equidad, género y diversidad en las escuelas de padres. |
| | Diseño e implementación de estrategias pedagógicas sobre género innovadoras incorporadas en todos los niveles de educación formal. |
| Gobierno | Formación en derechos humanos, equidad de géneros, inclusión y diversidad a funcionarios públicos. |
| | Incorporación efectiva de los temas de mujeres y equidad de géneros en políticas, planes, programas y proyectos institucionales. |
| | Vinculación de víctimas del conflicto armado desde un perspectiva de géneros en todos los sectores gubernamentales. |
| | Definición e implementación de un plan de acción interinstitucional e intersectorial en relación a géneros y construcción de paz. |
| | Ampliación de la ocupación en cargos públicos de mujeres y personas de la comunidad LGBTI. |
| | Articulación de políticas públicas a través de agendas programáticas concretas de trabajo transversal. |
| Investigación | Obligación a funcionarios públicos para que los temas de géneros sean incorporados en sus prácticas institucionales. |
| | Identificación de problemáticas vulneradas y la consecuente consolidación de respuestas intersectoriales e interinstitucionales acorde a los contextos socio culturales. |
| | Especificación de los efectos que tuvo el conflicto armado en la vida de las mujeres, niñas y personas con sexualidades diversas y en los procesos de resistencia y construcción de paz. |
| | Reconocimiento y visibilización de las marcas particulares que tuvo el conflicto armado en la vida de las mujeres, niñas y personas con sexualidades diversas y en los procesos de resistencia y construcción de paz. |
| Participación | Fortalecimiento y dinamización del observatorio de mujeres y géneros. |
| | Estructuración de plataformas de participación y desarrollo con colectivos, entidades y organizaciones de mujeres y población LGBTI víctimas. |
| Cultura | Promoción y fortalecimiento de organizaciones de mujeres, niñas y personas con sexualidad diversa. |
| | Promoción de lo cultural como alternativa para la construcción de equidad y paz en el barrio, comuna y corregimiento. |
| Política | Transformación cultural hacia la equidad e igualdad de géneros. |
| Política | Transversalización del enfoque de género para la transformación social hacia la construcción de una cultura de convivencia, reconocimiento y equidad. |

Fuente. Tarjetas, carteleras y discusiones con actores estratégicos. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

Tabla 6. AE Educación y enfoque de género en la educación

| Eje | Acción estratégica |
|------------------------------|--|
| Comunicación | Identificación, reconocimiento, difusión y fortalecimiento de buenas prácticas y experiencias significativas sobre mujeres y equidad de géneros implementadas en instituciones educativas. |
| | Difusión y visibilización del tema de mujeres y equidad de géneros de manera abierta a través de diferentes medios y formas de comunicación. |
| Desarrollo humano | Implementación de estrategias pedagógicas innovadoras que contribuyan al fortalecimiento de la autoestima, la identidad como sujetos ético-políticos, la auto aceptación, el respeto y reconocimiento de sí mismos con educandos. |
| | Fortalecimiento del eje pedagógico de desarrollo humano en instituciones educativas. |
| Educación | Sensibilización, formación y capacitación continuada, permanente e innovadora en conceptos, normativas y estrategias de actuación sobre mujeres y equidad de géneros con: <ul style="list-style-type: none"> - Docentes, directivos y personal administrativo de instituciones educativas. - Estudiantes y familias. - Secretaría de Educación. |
| | Incorporación curricular del componente mujer y equidad de géneros en licenciaturas, escuelas normales, y tecnologías relacionadas con educación. |
| | Conformación de equipos interdisciplinarios – multidisciplinares y transdisciplinares que acompañen, asesores y apoyen situaciones específicas relacionadas con mujeres y equidad de géneros en instituciones educativas, personas y familias que lo requieran. |
| Interdisciplinariedad | Realización de investigaciones contextualizadas sobre vulneraciones, territorio y cultura en relación a mujeres y equidad de géneros para dar coherencia a respuestas requeridas e identificar líneas base de trabajo. |
| Investigación | Consolidación y fortalecimiento de alianzas y redes de apoyo y el trabajo en red entre entidades públicas y privadas. |
| Participación | Incorporación transversal de la PP y de mujeres y equidad de géneros en políticas, planes, programas, proyectos y estándares educativos. |
| PP | |

Fuente. Tarjetas, carteleras y discusiones con actores estratégicos. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

Tabla 7. AE Derecho a la generación de ingresos dignos, autonomía económica y acceso a activos

| Eje | Acción estratégica |
|---|--|
| Inclusión laboral y emprendimiento | Ubicación laboral acorde a los perfiles y competencias en donde se reconozcan fortalezas y capacidades individuales, incluso sin considerar en la selección asuntos relacionados con géneros. |
| | Fomento de la inclusión laboral con equidad. |
| | Promoción del aumento de cuotas de participación de la mujer en el mercado laboral (Público y privado). |
| | Acompañamiento y apoyo a emprendimientos productivos rurales y urbanos. |
| | Apalancamiento financiero para el emprendimiento. |
| Articulación, alianzas y empresarios | Promoción de la participación de la mujer rural en actividades agrícolas productivas. |
| | Fortalecimiento y acción sinérgica entre actores del desarrollo y la competitividad territorial (alianzas público - privadas). |
| | Capacitación a empresarios sobre equidad de géneros. |
| | Estímulo, fomento y visibilización de buenas prácticas en empresas públicas y privadas que incorporan y a que incorporen en sus gobiernos corporativos la equidad de géneros |
| | Promoción de relevos generacionales en las empresas con importante participación de mujeres en su selección. |
| Cultura | Incurción de nuevas tecnologías en el sector empresarial y en el que se incorporen mujeres en sus procesos. |
| | Continuidad en la acción y proyectos institucionales que promueven alternativas para el empleo con equidad de géneros. |
| | Educación y sensibilización sobre igualdad y equidad de géneros para la transformación de imaginarios sociales desde la infancia y en todos los procesos educativos. |
| | Transformación de la visión del cuerpo de la mujer como objeto de cambio y mercancía. |
| | Vinculación de los hombres a instancias, organizaciones y espacios donde se discute y proyectan alternativas con equidad de géneros. |
| Comunicación | Incorporación explícita de lo doméstico como problemática a intervenir articulando lo doméstico y lo público. Lo económico y la economía en lo doméstico. |
| | Sensibilización, capacitación, formación, asesoría y acompañamiento a la familia en género y equidad de géneros. |
| | Educación y acompañamiento a familias para que los hombres asuman con naturalidad responsabilidades domésticas tradicionalmente delegadas a las mujeres y puedan ellas de manera equitativa insertarse al mercado laboral. |
| | Difusión amplia y masiva de esta PP. |
| | Definición de estrategias para el acceso, permanencia y egreso de la mujer en los procesos educativos. |
| Educación | Capacitación para el trabajo de mujeres en área urbana y rural acorde a las necesidades, potencialidades y expectativas. |
| | Ampliación de alternativas para el acceso de las mujeres y hombres rurales y urbanos a formación técnica, tecnológica y superior. |
| | Ampliación de la oferta institucional de capacitación en capacidades, competencias y alternativas productivas. |
| | Formación para el trabajo y el emprendimiento de mujeres y comunidad LGBTI, alineado a las potencialidades de ciudad y agendas de competitividad. |
| | Vinculación de la academia en investigaciones y procesos de formación para el trabajo. |
| PP | Alfabetización financiera y en aseguramiento a mujeres y comunidad LGBTI |
| | Articulación de políticas públicas adoptadas a través de la coordinación de estrategias y acciones institucionales. Es necesario que la institucionalidad pública se articule internamente. |

| | |
|--------------------------|--|
| | Incorporación explícita de mujeres y equidad de géneros (PP) en la operativización, monitoreo, seguimiento y evaluación de todas las políticas adoptadas en Manizales y el departamento de Caldas. |
| Desarrollo humano | Acompañamiento a instituciones y organizaciones públicas y privadas para trabajar proyectos de vida con una perspectiva de equidad de géneros. |

Fuente. Tarjetas, carteleras y discusiones con actores estratégicos. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

Tabla 8. AE Participación en asuntos públicos, escenarios de poder y toma de decisiones

| Eje | Acción estratégica |
|-----------------------|--|
| Accesibilidad | Información accesible para todas las personas en procesos de difusión y educación relacionados con esta PP |
| Acompañamiento | Establecimiento de alianzas interinstitucionales e intersectoriales para el apoyo a organizaciones y procesos con equidad de géneros. |
| Cultura | Fomento de una cultura política con equidad de géneros. |
| Difusión | Difusión de la PP a través de diferentes medios de comunicación orientados a la comunidad, funcionarios públicos y organizaciones. |
| | Difusión y socialización del CCMM, sus objetivos, proyecciones y realizaciones. |
| | Visibilización de problemáticas y prácticas de inequidad en todos los escenarios. |
| | Difusión de organizaciones que trabajan en pro de la equidad de géneros. |
| Educación | Difusión de derechos de la mujer a la comunidad en general. |
| | Capacitación en derechos y deberes a la sociedad en general desde una perspectiva de géneros. |
| | Consolidación de escuelas de formación política y social con enfoque feminista e inclusivo en escuelas, colegios y universidades. |
| | Educación ciudadana sobre estereotipos patriarcales y su transformación. |
| Empleo | Incorporación de enfoque de género desde primera infancia. |
| Empleo | Apoyo a la empleabilidad de mujeres profesionales y mujeres rurales. |
| Idoneidad | Contratación personal idóneo en los entes encargados de los asuntos de mujeres y equidad de géneros. |
| Intercambio | Generación de espacios de intercambio de diálogo y sensibilización sobre diferentes problemáticas relacionadas con las mujeres y la equidad de géneros. |
| Investigación | Identificación de organizaciones de mujeres y sus necesidades. |
| | Respaldo a investigaciones que contribuyan a un conocimiento contextual de la situación de las mujeres y la equidad de géneros con participación de mujeres. |
| Participación | Apertura de espacios de diálogo y consulta de necesidades de población excluida. |
| | Establecimiento de mecanismos y alternativas que garanticen la real participación de mujeres y comunidad LGBTI de áreas urbana y rural de Manizales y que se trascienda así con la sola invitación (apoyo a transporte, alimentación, alojamiento, cuidado de hijos etc.). |
| | Apertura de convocatorias públicas para provisión de cargos relacionados con mujer y equidad de géneros. |
| | Promoción de la participación política de mujeres en procesos de elección popular. |
| | Representación de diversidad de mujeres en el CCMM. |
| Apoyo | Apalancamiento financiero a procesos organizativos y de trabajo de mujeres. |
| PP | Monitoreo, seguimiento y evaluación a la PP. |
| | Establecimiento de mecanismos de articulación y coordinación entre entes compromisarios con diferentes Políticas Públicas. |

Fuente. Tarjetas, carteleras y discusiones con actores estratégicos. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

Tabla 9. AE Salud y derechos sexuales y reproductivos

| Eje | Acción estratégica |
|-------------------------------|---|
| Acceso y accesibilidad | Acceso oportuno a medicamentos, procedimientos y ayudas técnicas. |
| | Difusión de información en formatos accesibles para todas las personas (discapacidad visual, auditiva, intelectual). |
| | Mejoramiento de condiciones de accesibilidad a infraestructura de salud en la que se incorporen un enfoque de géneros |
| Atención | Acompañamiento psicosocial a mujeres y comunidad LGBTI. |
| | Fortalecimiento de la atención a población vulnerable con un enfoque interseccional y de equidad de géneros. |
| | Definición e implementación de rutas de atención de rutas de atención en salud para poblaciones diversas y comunidades LGBTI |
| Cultura | Transformación de la sexualidad como tabú. |
| | Promoción de una cultura soportada en el respeto, la ética y los derechos de las mujeres y la equidad de géneros. |
| | Fortalecimiento de la toma de decisión de las mujeres frente a los derechos sexuales y reproductivos. |
| Comunicación | Difusión masiva de rutas de acceso a salud, derechos sexuales y reproductivos de manera intersectorial y accesible en diferentes medios de comunicación y estrategias llamativas e innovadoras. |
| Educación | Sensibilización y educación interdisciplinaria, transversal y continua sobre derechos sexuales y reproductivos, mujeres y equidad de géneros con: |
| | - Niños, niñas, adolescentes y jóvenes. |
| | - Padres, madres y familias. |
| | - EPS, IPS y sector salud (público y privado). |

| | |
|-------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Organizaciones sociales. - Medios de comunicación. - Instituciones públicas y privadas. - Comunidad educativa (básica, secundaria, técnica, tecnológica, universitaria y pos gradual). |
| | Revisión de los currículos en el tema de educación sexual, derechos sexuales y reproductivos con enfoque diferencial de géneros. |
| Familia | Acompañamiento y asesoría a familias para el fortalecimiento de las relaciones familiares. |
| Información | Articulación de sistemas de información intersectorial e interinstitucional. |
| | Registro de información con perspectiva de géneros. |
| | Mapeo de actores y población urbana y rural. |
| Organización | Fortalecimiento de mesas intersectoriales e interinstitucionales. |
| | Incorporación del enfoque de géneros en los Comités y Veeduría de Salud. |
| Promoción y prevención | Fortalecimiento de acciones desarrolladas de promoción y prevención en el sistema educativo rural y urbano con un enfoque de géneros. |

Fuente. Tarjetas, carteleras y discusiones con actores estratégicos. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

Tabla 10. AE Vida libre de violencias

| Eje | Acción estratégica |
|----------------------------------|---|
| Accesibilidad | Comprensión de la normativa por parte del sector judicial para trasladar información clara y accesible a víctimas por géneros. |
| | Consolidación de estrategias para facilitar el acceso y la accesibilidad a la justicia para mujeres y comunidad LGBTI. |
| | Cualificación de infraestructura con adecuadas condiciones de habitabilidad y accesibilidad en albergues para víctimas de violencias de géneros. |
| Acompañamiento y asesoría | Acompañamiento y orientación psicosocial permanente hasta cierre de casos definitivo a las víctimas de violencia de géneros. |
| Violencia | Conformación de equipos interdisciplinarios cualificados para la atención humanizada de víctimas por violencia de géneros. |
| | Análisis, aclaración, definición y socialización masiva de rutas de atención en casos de violencias por géneros a comunidad en general e instituciones. |
| | Definición de alternativas y rutas reales a víctimas que no continúan viviendo con sus victimarios. |
| | Celeridad a procesos por parte de denunciantes a partir de la priorización y organización de casos de manera adecuada y oportuna. |
| | Establecimiento de estrategias para la prevención, atención interdisciplinaria, detección y atención integral a víctimas de violencias sociales y de géneros en habitantes de calle. |
| | Sanción ejemplarizante a policiales y funcionarios que vulneran a mujeres habitantes de calle y LGBTI. |
| Educación | Sensibilización y capacitación permanente con estrategias pedagógicas innovadoras y experienciales sobre conceptos, normativas, políticas, planes, programas, proyectos y estrategias de actuación sobre violencias, equidad de géneros, mujeres y convivencia a: <ul style="list-style-type: none"> - Fuerzas armadas y policiales. - Sector justicia. - Comunidad en general. - Educación básica, secundaria, tecnológica, universitaria y posgradual. - Personal de salud. - Funcionarios públicos. - Grupos etarios. |
| | Formación en desarrollo humano y crecimiento personal a hombres y mujeres y de manera especial a víctimas por violencia de géneros. |
| | Promoción de ambientes libres de violencias en instituciones y lugares de trabajo públicos y privados. |
| | Facilitación de alternativas laborales y educativas a mujeres y comunidad LGBTI. |
| | Implementación de sistemas de información articulados interinstitucionalmente sobre violencias de géneros. |
| Investigación | Realización de investigaciones cualitativas y cuantitativas sobre causas y efectos de las violencias por géneros en Manizales (rural y urbano). |
| | Consolidación completa que soporta expedientes de víctimas por violencia de géneros. |
| Ruralidad | Despliegue del accionar institucional y de la PP en área rural a través de encuentros periódicos y constantes. |
| | Fortalecimiento técnico, financiero y del talento humano de corregidurías. |
| Comunicación | Implementación de campañas permanentes para la prevención de violencias con niños, niñas y adolescentes. |
| | Difusión de todas las políticas públicas, planes, programas y proyectos articuladamente entre sectores e instituciones. |
| PP | Articulación de políticas locales y las políticas departamentales para las mujeres y la equidad de géneros. |

Fuente. Tarjetas, carteleras y discusiones con actores estratégicos. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

Tabla 11. AE Internas en reclusión

| Eje | Acción estratégica |
|-----------|--|
| Justicia | Duración del antecedente judicial hasta que dure el tiempo de la pena. |
| | Revisión de antecedentes judiciales de internas en cárcel desde los diferentes contextos. |
| Educación | Diseño e implementación de políticas y planes de educación interna formal para básica, secundaria, tecnológica, universitaria y posgradual. |
| | Ampliación y mejoramiento pedagógico de la oferta institucional de capacitación. |
| | Mejoramiento de la infraestructura y tecnología educativa. |
| | Capacitación permanente en manejo de estrés, conflictos, actitudes y comunicación asertiva. |
| | Contratación propia o convenio interinstitucional para mantener una planta docente interna permanente. |
| | Sensibilización y educación a la comunidad en general y empresarios sobre discriminación e ex internas e inclusión social y laboral. |
| Gobierno | Educación a las familias de internas en crianza, equidad de género, relaciones de pareja, sexualidad. |
| | Crecimiento en voluntad y gestión institucional interna y externa. |
| Familia | Humanización del servicio y atención. |
| | Generación de espacios familiares para el fortalecimiento de lazos. |
| Salud | Capacitación y acompañamiento en pareja. |
| | Vigilancia y control a la calidad de prestación de servicios de salud. |
| | Contratación de personal médico básico y permanente, incluido equipo interdisciplinario para salud mental. |
| | Ampliación del suministro de requerimientos básicos como toallas higiénicas, preservativos femeninos, pañales y de los métodos conceptivos en general oportunos y suficientes. |

Fuente. Tarjetas, carteleras y discusiones con actores estratégicos. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

Tabla 12. AE Consejos Comunitarios de Mujeres

| Eje | Acción estratégica |
|-------------------|--|
| Desarrollo humano | Fortalecimiento de lo positivo, la disciplina, confianza, pertenencia y amor por lo que se hace y se puede hacer en el CCMM. |
| Comunicación | Socialización y visibilización de intenciones, proyecciones y realizaciones del CCMM. |
| Educación | Formación y capacitación continua de líderes, organizaciones y el CCMM en participación, gobierno, sociedad, estado, políticas y política, diversidad y géneros, control social, derechos. |
| | Promoción de la organización y la participación con un enfoque de géneros desde la escuela. |
| | Formación y capacitación a la comunidad en general y desde la escuela sobre mujeres y equidad de géneros. |
| PP | Incorporación de la PPMEG en planes de desarrollo y sectoriales. |
| | Monitoreo, seguimiento y evaluación de la PP como eje fundamental y central del CCMM. |
| Organización | Promoción, fortalecimiento y articulación de organizaciones de mujeres y sociales con un enfoque de géneros. |
| | Ampliación de la participación de diferentes fuerzas y géneros en el CCMM. |
| | Estímulo de la participación política y social en niñas y adolescentes. |
| | Establecimiento de objetivos, planes de acción y mesas amplias y participativas en el CCMM. |
| | Creación y/o articulación de redes de mujeres regionalmente. |
| Familia | Despliegue del CCMM en áreas rurales, comunas y barrios. |
| Familia | Implementación de estrategias para que la PP se traslade, visibilice e implemente en lo privado, lo doméstico. |
| Desarrollo humano | Implementación de estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la sororidad y el auto concepto. |
| Buenas prácticas | Reconocimiento social y gubernamental a líderes y experiencias significativas de mujeres y organizaciones. |
| | Generación de espacios de encuentro sociales y culturales para el intercambio de experiencias relacionadas con mujeres y equidad de géneros. |

Fuente. Tarjetas, carteleras y discusiones con actores estratégicos. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

2.4 Interseccionalidad

En sobres entregados a diferentes actores, se registraron problemáticas y solución para sectores específicos. Se obtuvieron en total 112 problemáticas y 110 soluciones. Tabla 13

Tabla 13. Número de problemáticas y alternativas planteadas por diferentes actores sobre interseccionalidad

| Identifique una PROBLEMÁTICA y SOLUCIÓN concreta a implementar por parte de la Alcaldía y la comunidad en general de Manizales para avanzar en una equidad de géneros en relación a la población... | No de problemáticas | No de soluciones |
|---|---------------------|------------------|
| Indígena | 20 | 17 |
| Rural | 14 | 13 |
| Con discapacidad | 19 | 18 |
| Víctimas del conflicto armado | 23 | 27 |
| LGBTIQ+ | 11 | 9 |
| Migrante | 8 | 12 |
| Afrocolombiana | 17 | 14 |
| Total | 112 | 110 |

Fuente. Elaboración propia. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

El orden de problemáticas agrupadas en categorías corresponde en su mayoría a asuntos relacionados con cultura, ingresos, educación y gobierno. Tabla 14.

Para todas las poblaciones se considera que culturalmente existe discriminaciones, desigualdades, irrespetos, inequidades, violencias, patriarcado, "machismo", estigmatizaciones y racismo; en relación a población indígena y migrante se plantean problemáticas como la mendicidad utilizando menores de edad.

En cuanto a educación, aparecen dificultades para su acceso y desconocimiento sobre temas como identidades de género y orientaciones sexuales diversas, legislación, derechos y deberes. De manera específica se plantea la necesidad de capacitar en TIC a mujeres rurales y en sexualidad a comunidad LGBTI.

De manera general es problemático el desconocimiento sobre condiciones y situaciones relacionadas con las temáticas de géneros en cada una de las poblaciones y de actores participantes; igual, las necesidades sentidas y expresadas relacionadas con las limitaciones para el acceso a empleo, ingresos, emprendimiento, salud y participación. El tema de accesibilidad y género resulta importante y específico para las personas con discapacidad y área rural. El gobierno por su parte desconoce, está desarticulado internamente y vulnera derechos. Tabla 15.

Tabla 14. Frecuencia de categorías todos los sectores

| Categoría | No de respuestas | % |
|---------------|------------------|------|
| Cultura | 38 | 33,9 |
| Ingresos | 16 | 14,3 |
| Educación | 15 | 13,4 |
| Gobierno | 12 | 10,7 |
| Salud | 9 | 8,0 |
| Investigación | 7 | 6,3 |
| Violencia | 5 | 4,5 |
| Participación | 4 | 3,6 |
| Atención | 3 | 2,7 |
| Accesibilidad | 2 | 1,8 |
| Familia | 1 | 0,9 |
| | 112 | |

Fuente. Elaboración propia. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

Tabla 15. Problemáticas planteadas desde un enfoque interseccional

| Población | Categoría | Problemática expresada en... | No respuestas |
|------------------|---------------|---|---------------|
| Indígena | Cultura | Deambulación y mendicidad callejera, dependencia a subsidios, exclusión social, desigualdad, irrespeto, patriarcado, "machismo", la mujer objeto de procreación, perpetuación de roles domésticos, estigmatización, identidad femenina débil. | 15 |
| | Educación | Difícil acceso a educación. | 1 |
| | Gobierno | Incumplimiento en políticas, violación sistemática de derechos de niños y mujeres.. | 3 |
| | Participación | Inequidad en la participación política de la mujer. | 1 |
| Sub total | | | 20 |
| Rural | Atención | Pocos equipos interdisciplinarios. | 2 |
| | Cultura | Débil apropiación del territorio donde se vive, patriarcado y "machismo". | 1 |
| | Educación | No se trabaja desde las capacidades personales, falta de preparación profesional de las mujeres, difícil acceso a TIC, analfabetismo. | 4 |
| | Gobierno | Eslabón roto entre la red institucional en salud en el área rural, desarticulación intersectorial. | 2 |
| | Ingresos | Baja participación en la tasa laboral, dependencia económica y en la toma de decisiones sobre recursos, ausencia de emprendimientos orientados a mujeres. | 3 |
| | Investigación | Desconocimiento de necesidades. | 1 |
| | Violencia | Violencias de géneros. | 1 |
| Sub total | | | 14 |
| Discapacidad | Accesibilidad | Infraestructura pública inaccesible. | 2 |
| | Cultura | Poco reconocimiento, lucha de clases, estigmatización, discriminación, subvaloración, inequidad, desigualdad, exclusión. | 9 |
| | Educación | Desconocimiento general sobre discapacidad y de manera específica de la realidad de la mujer y la comunidad LGBTI con discapacidad, | 2 |
| | Gobierno | Falta de apoyo gubernamental a deportistas y mujeres a partir de sus capacidades. | 2 |
| | Ingresos | Trabajo con carga laboral excesiva para las PcD Solo hay trabajo en zonas azules, falta de ofertas y beneficios para emprendimientos. | 3 |
| | Participación | Débil participación. | 1 |
| Sub total | | | 19 |
| Víctimas | Cultura | Patriarcado, machismo, discriminación, exclusión., insensibilidad sobre situación de las víctimas del conflicto armado. | 4 |
| | Educación | Limitado acceso a educación, capacitación en sexualidad.. | 3 |
| | Familia | Desintegración familiar. | 1 |
| | Atención | En la atención psicosocial no se reconoce la importancia de las necesidades propias de las mujeres que participaron en el conflicto armado. | 1 |
| | Ingresos | Falta de empresas sostenibles y pocas oportunidades laborales.. | 2 |
| | Investigación | Desconocimiento sobre estadísticas de víctimas y sobre la realidad de mujeres víctimas y de víctimas rurales. | 3 |
| | Salud | Desigualdad en el acceso a salud, falta corresponsabilidad de usuarios al sistema de salud. Suicidio. Discontinuidad en los procesos institucionales. | 5 |
| | Violencias | Violencia sexual en grupos insurgentes contra las mujeres, poca implicación de los hombres en campañas para la eliminación de violencia, maltrato y violencia sexual. | 4 |
| Sub total | | | 23 |
| LGBTIQ+ | Salud | Implementación de rutas de atención a comunidad LGBTI frente a ETS, trato al paciente en salud de acuerdo a su identidad de género, implementación de procesos de reproducción asistida, identificación en sistemas de información. | 4 |
| | Cultura | Discriminación, limitadas oportunidades sociales. | 2 |
| | Educación | Falta de educación sobre identidad de género y orientación sexual en las familias y en todos los niveles educativos. | 2 |
| | Ingresos | Poco apoyo a emprendimientos. | 1 |
| | Investigación | No hay caracterización clara frente a la situación de la comunidad LGBTIQ+ | 1 |
| | Participación | Limitada participación social. | 1 |
| Sub total | | | 11 |
| Migrantes | Cultura | Utilización de niños y niñas para la mendicidad. | 1 |
| | Gobierno | Vulneración de derechos humanos, funcionarios de la administración municipal con bajo perfil para atender necesidades de migrantes con enfoque de géneros. | 3 |
| | Ingresos | Pérdida de oportunidades laborales para la población local, pocas oportunidades laborales. | 4 |
| Sub total | | | 8 |
| Afrocolombianos | Cultura | Discriminación en escuela, universidades y empresas, las instituciones del gobierno, racismo. | 6 |
| | Educación | Falta de educación, desconocimiento de legislación, deberes y derechos. | 3 |
| | Gobierno | Migración de mujeres afro por falta de oportunidades en sus territorios, pocas actividades para beneficiar a la población afro. | 2 |
| | Ingresos | Falta de ingresos que permitan el acceso a servicios y bienes, dificultades para acceder a empleo, trabajo pesado de las mujeres afro. | 3 |
| | Investigación | Desconocimiento de censo de identificación e investigación para el reconocimiento real de las problemáticas. | 2 |

| | | | |
|--------------|---------------|-------------------------------------|------------|
| | Participación | Limitados espacios de participación | 1 |
| Sub total | | | 17 |
| Total | | | 112 |

Fuente. Elaboración propia. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

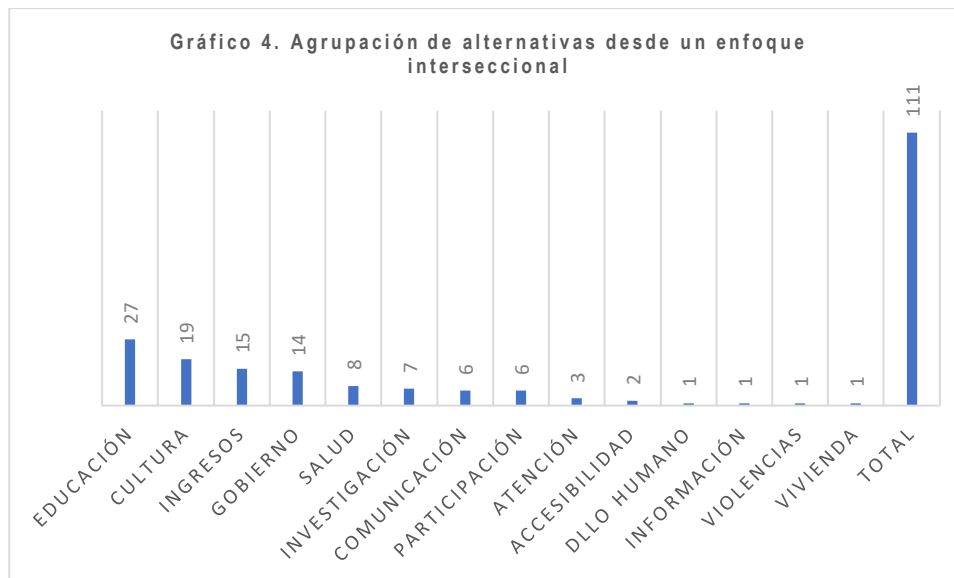
Categorizando las alternativas a las problemáticas planteadas, y según la frecuencia de respuestas, es importante avanzar en procesos relacionados con educación, cultura, gobierno, ingresos, salud e investigación. Tabla 16 y gráfico 4.

Tabla 16. Alternativas desde un enfoque interseccional,

| Población | Categoría | Alternativas expresada en... | No respuestas |
|---------------|---|---|---------------|
| Indígena | Cultura | Romper círculos machistas de participación, equidad de géneros. Igualdad de derechos, fortalecimiento de prácticas culturales que promuevan relaciones equitativas en el marco de su cosmovisión | 4 |
| | Educación | Inclusión de niños y jóvenes en educación, sensibilización a la sociedad y la mujer. | 2 |
| | Gobierno | Convenios intersectoriales e interinstitucionales, cumplimiento de la administración de la PP, trato digno en la administración municipal, apoyo institucional | 4 |
| | Participación | Participación política y social de la mujer indígena, conformación de redes de apoyo a la mujer. | 2 |
| | Comunicación | Difusión de derechos y alternativas para las mujeres. | 1 |
| | Ingresos | Oportunidades laborales acordes a sus potencialidades. | 1 |
| | Dllo humano | Empoderamiento de la mujer | 1 |
| Investigación | Investigación de problemas relacionados con mendicidad y condicionantes culturales que violan derechos. | 2 | |
| Sub total | | | 17 |
| | Cultura | Cambio de mentalidad machista, inclusión. | 2 |
| | Educación | Continuidad a procesos educativos con inclusión, accesibilidad a educación, formación en TIC a niños y jóvenes | 5 |
| | Gobierno | Involucrar a entes territoriales, actores en salud, universidades. | 1 |
| | Ingresos | Garantizar la participación laboral y salarial en igualdad, fortalecimiento de emprendimientos inclusivos, proyectos empresariales con TIC | 3 |
| | Investigación | Identificación de población rural, sectorización y caracterización, diagnósticos participativos y planeación. | 2 |
| Sub total | | | 13 |
| Discapacidad | Accesibilidad | Infraestructura accesible, inversión en accesibilidad en instituciones públicas. | 2 |
| | Cultura | Respeto, inclusión de personas con discapacidad en todos los ámbitos del desarrollo. | 3 |
| | Educación | Capacitación técnica, tecnológica, TIC, competencias, derechos, participación, etc, concientización desde la infancia para el desarrollo, educación a la ciudadanía sobre conceptos relacionados con discapacidad y equidad de géneros. | 5 |
| | Gobierno | Reconocimiento y apoyo gubernamental a deportistas con discapacidad. | 2 |
| | Ingresos | Identificación de perfiles ocupacionales, salario justo. | 2 |
| | Investigación | Realización de investigaciones sobre mujer y comunidad LGBTI con discapacidad | 1 |
| Salud | Acceso a salud y pensión | 2 | |
| Sub total | | | 17 |
| Víctimas | Cultura | Estrategias de inclusión social de mujeres víctimas, trabajo en nuevas masculinidades, los hombres como aliados estratégicos que se influyen entre ellos mismos, las mujeres deben hacer valer sus derechos, ejercicio de ciudadanía, trabajo artístico para la construcción de ciudad. | 6 |
| | Atención | Apoyo psicológico y espiritual, atención prioritaria a niños, niñas, mujeres víctimas de abuso sexual. | 3 |
| | Comunicación | Difusión de situaciones y problemáticas en medios de comunicación. | 2 |
| | Educación | Educación, capacitación y formación para el trabajo de mujeres rurales, educación sobre servicios de salud, revisión de currículos educativos, capacitación sobre el tema de salud y derechos, acceso a educación. | 7 |
| | Gobierno | Apoyo a madres víctimas, apoyo con entidades responsables de derechos humanos, castigo a hombres maltratadores. | 2 |
| | Ingresos | Fomento y creación de empresas con valor agregado, gestión empresarial, inclusión laboral, reconocimiento de necesidades, habilidades y riquezas personales de mujeres que participaron en el conflicto. | 4 |
| | Salud | Respeto a usuarios víctimas en el sistema de salud, empoderamiento de víctimas sobre salud. | 2 |
| Violencias | Castigo a hombres maltratadores. | 1 | |
| Sub total | | | 27 |
| LGBTIQ+ | Salud | Trato al paciente en salud de acuerdo a su identidad de género, implementación de procesos de reproducción asistida. | 2 |
| | Cultura | Acabar la discriminación, inclusión sociales. | 2 |
| | Educación | Conciencia y educación desde niños y en familia. | 2 |
| | Información | Reconocimiento en la sistematización de entidades de salud: femenino, masculino, otro | 1 |
| | Ingresos | Apoyo a unidades productivas. | 2 |
| | Investigación | Caracterización social. | 1 |
| Participación | Participación social. | 1 | |

| | | | |
|-----------------|---|--|------------|
| Sub total | | | 11 |
| Migrantes | Vivienda | Posibilidades de vivienda digna | 1 |
| | Educación | Educación a la sociedad y familias locales, formación sobre migración y problemáticas. | 2 |
| | Gobierno | Restablecimiento de derechos de los niños y niñas migrantes, definición de políticas de ingreso y permanencia, contratar perfil idóneo en la secretaría de las mujeres, activación de redes institucionales de apoyo | 4 |
| | Ingresos | Promoción de emprendimiento, alternativas laborales para mujeres profesionales, promoción de empleo. | 3 |
| | Salud | Valoración psicosocial de niños y mujeres, acceso a salud. | 2 |
| Sub total | | | 12 |
| Afrocolombianos | Cultura | Nuevas visiones económicas y sociales, política de cuidado y conservación ancestral y cultural. | 2 |
| | Comunicación | Visibilización, difusión de entidades y procesos a su favor, alianzas para difusión de legislación. | 3 |
| | Educación | Educación en la diversidad, educación ciudadana sobre discriminación, educación inclusiva, educación total | 4 |
| | Gobierno | Disminución de la corrupción | 1 |
| | Investigación | Realización de censo y condiciones culturales y de vida. | 1 |
| Participación | Involucrar a la población afro, construcción de comunidad a través de encuentros. | 3 | |
| Sub total | | | 14 |
| Total | | | 111 |

Fuente. Elaboración propia. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.



Fuente. Elaboración propia. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

2.5 Propuestas para una visión 2030

A través de volantes, y como insumo para la construcción de un manifiesto ciudadano que reflejara el sueño o visión de la PP, se planteó: *Espero y quiero que, en el 2030, las relaciones de géneros en Manizales sean...* Se obtuvieron 283 propuestas. Como se observa en la tabla 17 y el gráfico 5, el 53 % anhela que Manizales sea una sociedad abierta, sin discriminación, equitativa, con igualdad de géneros, respetuosa de las diferencias, inclusiva, en convivencia pacífica, solidaria y armoniosa. El 8,8 % espera una Manizales sin violencias de géneros, sin maltrato, segura para menores de edad y mujeres.

El 7,4 % espera una mayor participación política de las mujeres en igualdad, fortalecidas para participar en organizaciones sólidas. El 6,7 % anhela mujeres profesionales, con calidad educativa, con mayores recursos y oportunidades para la educación, así mismo, con el tema de equidad de géneros incorporado en todos los niveles educativos, a través de los proyectos educativos institucionales, los proyectos transversales y los manuales de convivencia en la educación básica, media, secundaria y en los currículos de educación superior.

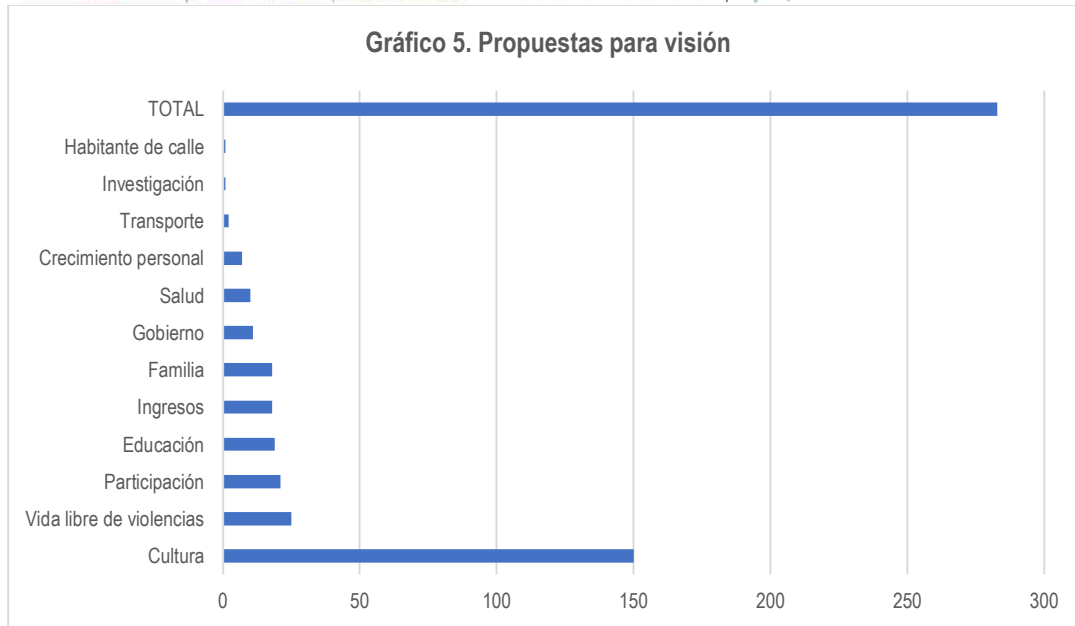
El 6,4 % espera mujeres con emprendimientos, con mayores oportunidades, calidad y justicia laboral y de ingresos. También, el 6,4 % espera hogares y familias armoniosas, en paz, sin violencia intrafamiliar, con padres y madres que pueden dedicar tiempo a sus hijos e hijas. El 3,9 % espera que el gobierno local esté formado y concientizado sobre el tema de género, respaldando iniciativas y emprendimientos de mujeres, transparente, honesto y comprometido.

El 3,5 % espera que se pueda facilitar interrupción segura de embarazos, con comunidades formadas que conocen y desarrollan una sexualidad responsable, con adecuada y oportuna atención en salud, mujeres libres del consumo de psicoactivos y con acceso pleno al sistema de salud. El 2,5 % espera mujeres empoderadas, con autoestima, sin temor, con amor propio. El 1,5 % espera una Manizales con transporte seguro y disponible para mujeres rurales, con el observatorio de género activado y con mujeres habitantes de calle integralmente atendidas.

Tabla 17. Propuestas relaciones de géneros en el 2030

| Categoría | Relaciones de géneros esperadas a 2030 alrededor de... | No respuestas | % |
|--------------------------|---|---------------|------------|
| Cultura | sociedad abierta, sin discriminación, equitativa, con igualdad de géneros, respetuosa de las diferencias, inclusiva, en convivencia pacífica, solidaria, armoniosa. | 150 | 53,0 |
| Vida libre de violencias | sin violencias de géneros, sin maltrato, segura para niños y mujeres. | 25 | 8,8 |
| Participación | mayor participación de las mujeres en igualdad, organizaciones y participación fuertes, con mujeres fortalecidas para la participación. | 21 | 7,4 |
| Educación | mujeres profesionales, con calidad educativa, con mayores recursos y oportunidades para la educación de las mujeres, con el tema de equidad de géneros incorporado en todos los niveles educativos. | 19 | 6,7 |
| Ingresos | emprendimientos, con calidad y justicia laboral y de ingresos, mayores oportunidades laborales. | 18 | 6,4 |
| Familia | hogares y familias armoniosas, en paz, sin violencia intrafamiliar, con padres y madres que pueden dedicar tiempo a sus hijos. | 18 | 6,4 |
| Gobierno | empoderado sobre el tema de género, con respaldo a iniciativas de mujeres, transparente, honesto y comprometido. | 11 | 3,9 |
| Salud | abortos seguros, con comunidades que conocen y desarrollan una sexualidad responsable, con adecuada y oportuna atención en salud, mujeres libres de drogas, acceso pleno al sistema de salud. | 10 | 3,5 |
| Crecimiento personal | mujeres empoderadas, con autoestima, sin temor, con amor propio. | 7 | 2,5 |
| Transporte | transporte seguro y disponible para mujeres rurales, | 2 | 0,7 |
| Investigación | observatorio de género activado | 1 | 0,4 |
| Habitante de calle | mujeres habitantes de calle integralmente atendidas. | 1 | 0,4 |
| TOTAL | | 283 | 100 |

Fuente. Elaboración propia. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.



Fuente. Elaboración propia. Coordinador actualización PP. Octubre de 2019.

2.6 Conclusiones

Las alternativas se recogen en el Componente Estratégico a modo de conclusiones sobre las problemáticas sentidas y expresadas por actores estratégicos y la comunidad en general desde un enfoque interseccional.

- a. Se considera como principal problemática de las relaciones de géneros en Manizales, el modelo patriarcal naturalizado y reproducido en la cultura, lo que ha generado desigualdades, exclusiones, discriminaciones y relaciones familiares y sociales inequitativas y violentas. Este modelo patriarcal está presente en lo íntimo, y también en la institucionalidad pública y privada. Es necesario trabajar en la transformación cultural, que revierta modelos arraigados tradicionalmente, lo cual será elemento clave para avanzar en la garantía de derechos y en consolidar una Manizales equitativa.
- b. Existe un generalizado reconocimiento que la educación -en sus múltiples formas, en diferentes escenarios, actores y comunidad en general- es la estrategia contundente que permitirá avanzar en la transformación cultural. La educación con enfoque de géneros, permitirá configurar una ciudadanía equitativa.

Sobre accesibilidad

- Las mujeres con discapacidad encuentran más barreras para participar en procesos políticos, sociales, culturales y económicos. Estas expresiones de exclusión son acentuadas por la sobreprotección de familiares, los estereotipos estéticos, las condiciones de vulnerabilidad sexual y física y las condiciones inaccesibles del transporte, el medio físico, las actitudes y los sistemas de información y comunicación.
- Las condiciones de calidad del espacio y de funcionamiento del hogar de acogida a mujeres víctimas de violencias, son además de poco funcionales, inaccesibles. Por tanto, es necesario implementar acciones de mejora de condiciones de habitabilidad, accesibilidad y funcionalidad óptimas.

Sobre la atención

- Existe un generalizado desconocimiento de rutas de atención para procesos relacionados con violencias, salud, educación, etc. Este desconocimiento no solo es por parte de usuarias y usuarios de los servicios, sino también de familias y funcionarios públicos.
- Las múltiples problemáticas por las que atraviesa el sistema de salud, golpea de manera importante a las mujeres. La atención por parte de EPS e IPS resulta lenta y con dificultades para la continuidad y adherencia a tratamientos. La atención integral proclamada e intencionada resulta parcial e intermitente. Para las mujeres en reclusión el asunto resulta agobiante: limitada disposición de requerimientos básicos como toallas higiénicas, pañales, preservativos femeninos, ausencia de personal médico permanente y de acompañamiento para salud mental continua. Las mujeres habitantes de calle, difícilmente mantienen adherencia voluntaria a tratamientos.
- Resulta también frustrante, el inadecuado trato que reciben en las instituciones de salud, las mujeres LGBTI, las indígenas, afrocolombianas, las internas en centros carcelarios y liberadas, las habitantes de y en situación de calle.

Sobre la organización y la participación

- Existen múltiples obstáculos que limitan la participación ciudadana, política y comunitaria de las mujeres. Las limitaciones participativas de las mujeres es un asunto multifactorial, para su comprensión es necesario articular otras problemáticas asociadas, como: lo doméstico, el hogar, los tiempos dedicados al cuidado, los recursos que se necesitan para desplazarse a los sitios de encuentro, los horarios institucionales para las diferentes actividades a las que se convocan, el exceso de carga ocupacional, las actitudes y comportamientos patriarcales y machistas en espacios como JAL, JAC etc.; situaciones que se profundizan en el área rural y con la comunidad LGBTI.
- Existe un desconocimiento y subvaloración social de los aportes de las mujeres en sus barrios y comunidades. Mujeres anónimas que convierten lo cotidiano en todo un ejercicio de crecimiento y desarrollo comunitario.
- Las convocatorias institucionales para diferentes procesos se limitan a la invitación sin garantías reales para la participación efectiva, soslayando incluso el cubrimiento de gastos como transporte, cuidados en casa, alimentación etc., y que resultan más complejas y difíciles para la participación de las mujeres con discapacidad o las mujeres rurales.
- La poca sororidad entre las mujeres y la falta de confianza mutua conduce a que las organizaciones y participantes sean elegidas desde el nepotismo y el amiguismo. El sentido de pertenencia, compromiso y constancia es bajo, atropellado por los cacicazgos políticos.
- El CCMM, como instancia importante para la incidencia en la institucionalidad, se ha limitado a desarrollar acciones puntuales y reuniones periódicas que dependen en buena medida de la voluntad de las gestoras sociales y cuyo impacto resulta limitado. Se convierte entonces el CCMM en un grupo cerrado, cuya misión importante es el monitoreo, seguimiento y evaluación de la PP, la cual resulta ser secundaria.

Sobre lo cultural

- Manizales es un municipio con un exacerbado machismo y una cultura patriarcal que disfraza estas realidades invisibilizándolas, con imaginarios culturales que refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres no están consideradas para participar en escenarios de toma de decisiones; se trata de una discriminación normalizada, en la que se piensa que lo político es asunto de hombres, un estereotipo patriarcal de la política.
- Los temas de géneros, son biologizados y naturalizados, soportados en una tradición y formación de la familia cerrada, poco abierta, enraizada en la religión; y en la cual, la sexualidad se ha estigmatizado generando erotofobias, homofobias,

LGBTIQfobias y transfobias. Se trata de estereotipos de géneros asignados heteronormativamente desde la cultura patriarcal, los hombres se creen dueños de las niñas y las mujeres. Estos valores distorsionados, contradictoriamente, son transmitidos, reforzados y en muchos casos, estimulados por las mismas mujeres dentro de las prácticas de crianza en las familias e incluso en la misma escuela por parte de docentes y directivos.

- Esta construcción cultural androcéntrica, da permiso y profundiza las violencias de géneros, la estigmatización de las mujeres en el trabajo productivo remunerado, las desigualdades en los derechos y las oportunidades, la poca sororidad entre las mismas mujeres, la mentalidad cerrada de padres y madres sobre orientaciones sexuales e identidades de géneros diversas, la falta de reconocimiento de las diferencias, la indiferencia y menosprecios hacia la diversidad, la falta de respeto por los otros, otras y otros, el apego a los roles tradicionales y estereotipados asignados a las mujeres y los hombres, la falta de decisión de las mujeres rurales y su dependencia generalmente económica de los hombres, el desconocimiento de los importantes aportes que las mujeres hacen al desarrollo desde su trabajo reproductivo no remunerado y la poca participación de los hombres en reflexiones y espacios que intentan desestructurar esta cultura.

Sobre la educación

- Existe un generalizado desconocimiento (social e institucional) sobre los conceptos de sexo, identidad de géneros binaristas y no binaristas, expresión de géneros, orientaciones sexuales heteronormativas y diversas, sexualidad. Igualmente, en igualdad y equidad de géneros, deberes, herramientas conceptuales, jurídicas, rutas de atención y estrategias de acción en caso de requerirse, en derechos de las mujeres, de los hombres, la comunidad LGBTIQ y mujeres trans.
- Persisten dificultades para el ingreso, permanencia y egreso de mujeres con una perspectiva de géneros a procesos educativos. Estas dificultades se acentúan con mujeres del sector rural, transexuales y transgéneros, internas en la cárcel, indígenas y con discapacidad, lo que ahonda las desigualdades de participación en la economía, la ciencia, el arte, el deporte, la política etc.
- Los bajos niveles de formación en legislación, derechos, política, lo político, lo público, las políticas públicas, en todos los niveles y formas de educación, contribuyen a la exclusión, discriminación y violencias en la comunidad manizaleña en general.
- El embarazo precoz y las enfermedades de transmisión sexual continúan siendo una problemática sentida por la comunidad manizaleña, igualmente, el incremento del consumo de sustancia psicoactivas en mujeres adolescentes, Estas situaciones son más dramáticas en poblaciones LGBTI y habitantes de y en calle, conduciendo incluso a suicidios o intentos de los mismos. Pareciera ser, que las estrategias de sensibilización, promoción y educación sexual y vida libre de drogas dentro de las Instituciones educativas, Instituciones gubernamentales e Instituciones de salud, se perciben como insuficientes o incluso fracasadas. Asimismo, la disfuncionalidad de hogares influye poderosamente en todas las problematizas enunciadas.
- La formación y capacitación para el trabajo, el emprendimiento y el manejo financiero resulta ser limitada en su oferta, poco estimulante en cuanto estrategias pedagógicas y metodológicas, y desarticuladas de los potenciales y proyecciones económicos de ciudad. A ello se suma, el poco estímulo para que las mujeres incursionen en áreas como la ciencia y tecnologías de la información y la comunicación. Buena parte de las actividades de formación, capacitación y educación, llegan precisamente, a las poblaciones menos complejas y no a aquellas que requieren un mayor cuidado y recurso (poblaciones más conflictivas, por ejemplo).

Sobre la acción gubernamental

- El gobierno local es expresión también del machismo: los hombres "y todo lo otro". No se le da importancia real al tema de géneros. Manizales ha estado gobernada por hombres y es desde esa perspectiva que se consolidan los procesos de planeación. Existe desinterés institucional en políticas de tipo social con equidad de géneros, una muestra de ello, es la debilidad institucional, financiera y técnica que tienen las corregidurías y los bajos presupuestos orientados a la transformación cultural en relación a las mujeres y la equidad de géneros.
- La discontinuidad y desarticulación de intervenciones estatales, reflejada en contrataciones retrasadas y en muchos casos de última hora, impiden una adecuada implementación de procesos. Pareciera que las acciones relacionadas con la igualdad para mujeres y equidad de géneros se hicieran por cumplir. Los cargos públicos continúan siendo cuota política, sin mayor exigencia de idoneidad en temas de géneros.
- Las ofertas de capacitación para el trabajo implementadas por parte de la Administración Municipal, además de limitadas, reproducen los estereotipos de roles asignados tradicionalmente. Si bien, estas ofertas resultan atractivas pues se traducen en ingresos básicos de corto plazo, no proyectan alternativas de ingresos justos y dignos, ni autonomía económica real a mediano y largo plazo.
- Existe una desarticulación entre organizaciones de la sociedad civil y el gobierno que se refleja en la poca gestión interinstitucional y social interna y externa en, por ejemplo, en el centro de reclusión de mujeres de Manizales.
- Los temas sociales, como lo es el de mujeres, es de interés por parte de la Primera Gestora Social, situación que al estar anexa a la administración municipal, pierde el peso político que ello demanda en su continuidad histórica y gubernamental.

Sobre los sistemas de información y registro

- Los formatos de registro institucional no facilitan la discriminación requerida sobre asuntos como conflicto armado, orientación sexual e identidades de géneros diversas, limitando la localización y caracterización de la población usuaria de servicios.
- Existen sistemas de información importantes como en salud, educación, planeación entre otros, desarticulados entre sí, incluso desconocidos institucionalmente y sin aplicación concreta en los procesos de planeación y toma de decisiones.

Sobre ingresos y empleo

- Existe una dependencia económica por parte de las mujeres hacia los hombres, o en tal caso, menores ingresos o ingresos para el diario, lo que incrementa el poder de ellos sobre ellas, el maltrato, las brechas salariales, la falta de autonomía, la baja autoestima, la limitación para el acceso a educación, la perpetuación de roles domésticos y de cuidado.
- Las oportunidades laborales de las mujeres son menores y aun más para personas y mujeres transgénero, transexuales, indígenas, mujeres con discapacidad, migrantes, internas en reclusión e incluso para mujeres profesionales.
- Persiste discriminación y rechazo desde un enfoque de géneros por parte de empresarios, en casos de mujeres y personas de la comunidad LGTBI con menor paga salarial, oficios reproductores de esquemas tradicionales de oficios etc. En este sentido, no son consideradas las competencias, potencialidades y perfiles ocupacionales de las mujeres, primando el acceso laboral de hombres. Las dificultades de acceso al mercado laboral, hace que mujeres emigren de Manizales en busca de mejores oportunidades.

Sobre procesos de investigación

- Existe un generalizado desconocimiento sobre las inequidades de géneros, las realidades de contextos, cuántas somos, dónde estamos, que queremos y más, desde un enfoque interseccional.
- No se cuenta con estadísticas agrupadas y conocimientos consolidados que permitan identificar de manera contundente las causas – efectos de las situaciones de violencias, exclusiones e inequidades entre géneros.
- El observatorio de mujeres no cuenta con los recursos y la continuidad necesaria para responder al avance en cuanto a equidad de géneros y de la PP.

Sobre acceso a justicia

- Persiste el silencio, la complicidad y la poca denuncia frente a hechos de violencias, especialmente en áreas rurales, poblaciones diversas y habitantes de calle.
- Las dificultades estructurales del sistema judicial se reflejan localmente en la demora para resolver procesos denunciados.
- Existe un generalizado desconocimiento, incluso en el sector judicial, de conceptos, normativas y rutas para la atención de diversas problemáticas.

Sobre políticas públicas

- La PPMEG no se logra transversalizar en otras políticas ni en los procesos de planeación sectorial.
- Existe un generalizado desconocimiento de la PPMEG y de otras políticas, en ámbitos comunitarios, académicos, empresariales y gubernamentales, haciendo que se queden en papel.
- No existe un decidido seguimiento a la PP.

Sobre violencias de géneros

- La violencia es un fenómeno estructural que no se ha incorporado ni referido en la PP local. El asesinato sistemático de líderes nacionalmente, golpea también a los líderes y lideresas de Manizales.
- Los niveles de inseguridad se han incrementado, pese a que se quiera mostrar como una ciudad pacífica y tranquila, existen sectores donde se agudiza y de manera concreta en relación a la violencia por géneros.
- Las fuerzas policiales y la institucionalidad también son victimarios de exclusión y maltrato hacia la población LGTBI y habitantes de calle, y sus sanciones y castigos son poco sensatos.
- Las pautas relacionales violentas son adoptadas como modelos que pasan de generación en generación. La violencia alcanza a naturalizarse e incluso a ser aceptada por parte de las mujeres y grupos vulnerables.
- Existe desconocimiento generalizado de entidades, programas y proyectos que se orientan para la atención de casos de violencia intrafamiliar, en cualquier estrato socio económico.
- Las brechas entre géneros y específicamente en las mujeres, en todos los aspectos del desarrollo socio económico, cultural y político, se incrementa en el sector rural, y con ello, se incrementa también la inseguridad y violencia, en especial la psicológica, de más difícil detección.



3

Soporte conceptual



3.1 Política pública

Las nociones de políticas públicas son el producto de construcciones sociales que responden a contextos históricos cambiantes, en consecuencia, no existe una verdadera y única opción, cada noción debe estudiarse como expresión ideológica de momentos históricos específicos. En este sentido, al asumir una determinada noción de PP, cada sociedad asume también las consecuencias.

Pese a esta relatividad, de manera general, una PP puede definirse como un programa de acción de una autoridad dotada de poder político y con legitimidad gubernamental, para solucionar problemas que, en un momento determinado, la ciudadanía o el propio gobierno, consideran prioritarios. Las políticas públicas corresponden a cursos de acción más o menos estables orientados a resolver problemas públicos, aprobados o respaldados por el Estado y ejecutados por éste, en unión de otros actores y agentes de las comunidades y de la sociedad civil.

En términos generales la PP es la directriz que un sistema político impone al colectivo como manera de proceder frente a un asunto específico de interés público sujeto a conflicto (Red Colombiana de Investigación en Políticas y Sistemas de Salud). Sin embargo, para que una PP sea legítima, es necesario que sea definida por autoridad legítima, debe privilegiar el interés colectivo y debe consultar la voluntad de los involucrados. Así, la efectividad de una política depende menos de su contenido, y más de la manera como se discute, se aprueba y se aplica. El éxito depende de los procesos críticos, de ejecución y seguimiento que le dan forma a la política.

Las decisiones políticas se formulan, aplican y evalúan en entornos conflictivos, cargados de intereses y rápidamente cambiantes, como productos de un proceso político que solo puede ser parcialmente comprendido y difícilmente controlado por uno solo de los actores (Walt 1992). Una PP debe contener al menos: objeto, población de interés, efecto, objetivo, ámbito espacio-temporal, recursos y soporte normativo.

Tal y como lo plantean Falú y Massolo (2015) citado en Falú y Tello (2017)⁴: es necesario para realizar la línea base, partir de mapeos, donde se encuentren tres niveles de análisis: el ser, el tener y el estar. En el ser se encuentran indicadores como: 1. Grupos de edad; jóvenes – adultas (edad reproductiva) – adultas mayores (envejecimiento – sobre-envejecimiento). 2. Estructura familiar: número de personas en cada hogar y jefatura del hogar. 3. Esperanza de vida. 4. Tasa de fecundidad. Tasa de mortalidad materna. 5. Salud. enfermedades. 6. Etnia y raza 7. Nivel educativo 8. Nivel formativo y profesional (orientado a empleo), capacidades, profesiones. 9. Tasas de dependencia.

Por su parte, desde el tener, se encuentra la ubicación, en cuanto: 1. Nivel de pobreza. Necesidades básicas insatisfechas. Feminización de la pobreza. El “rostro” de las mujeres pobres. 2. Actividad económica: ¿A qué se dedican? □ Profesional □ Emprendedoras. 3. Acceso a líneas financieras de apoyo a sus iniciativas empresariales. 4. Renta disponible: nivel de autonomía económica. 5. Trabajo. División sexual del trabajo □ Remunerado, formal o informal. Niveles de remuneración. □ No remunerado (tareas domésticas, cuidado de niños y personas dependientes, etc.). □ Acceso al mercado de trabajo. □ Desempleo femenino. 6. Acceso al sistema de seguridad social. Prestaciones sociales 7. Nivel de acceso a la propiedad 8. Participación □ En la comunidad □ En la esfera pública □ En la esfera política, por su participación en cargos públicos, partidos políticos. □ En organizaciones y en organizaciones de mujeres.

En el estar es necesario tener en cuenta: Hábitat: dónde viven, ofreciendo: 1. Georeferenciación (urbana y peri urbana o rural) 2. Movimiento migratorio. 3. Estado de las viviendas: condiciones de habitabilidad. 4. Movilidad (transporte y servicios de proximidad disponibles) 5. Niveles de inseguridad (denuncias, consecuencias, principales causas subrayando las situaciones

⁴ Falú y Tello. (2017). Formulación de políticas públicas con enfoque de género. Módulo 9. Especialización en Política Públicas con Perspectiva de Género. Unión Iberoamericana de Municipalistas.

de violencia de género con datos de consultas, atenciones sanitarias y denuncias). 6. Violencia de género. 7. Políticas de protección de los derechos de las mujeres: instrumentos, planes y acciones positivas.

Desde lo anterior, la política que aquí se propone, pretende una Manizales equitativa, una ciudad alternativa como lo expone la arquitecta Anna Bofill Levi⁵ con:

Una correcta planificación del tejido urbano significa pues: poner en el centro de las acciones no solo al hombre prototípico sino también a la mujer y a toda la “alteridad”, es decir a todas las personas con todas sus diferencias. No poner el acento en el territorio urbano como lugar de transacciones económicas creadoras de plusvalías, sino ver la ciudad como continente de actividades y de movimientos de la población en general, y en particular de todos los colectivos que la forman. Ver a la ciudadanía como conjunto de personas que caminan, que van a pie, que circulan de un sitio a otro, y al espacio urbano como un paisaje que enmarca esos movimientos durante el día y la noche. Si ponemos en el centro de las acciones el cuidado de la vida cotidiana deben transformarse los espacios para que todas las personas, incluidas las mujeres, los niños, las personas mayores, las que tienen alguna discapacidad de movimiento, etc., tengan la libertad de ir y venir con toda tranquilidad, seguridad y plena sensación de pertenecer a todos los lugares. (p. 426)

Asimismo, es relevante que la política muestre la pertinencia de repensar la distribución de viviendas, los espacios de esparcimiento, el transporte, la inseguridad, la contaminación auditiva y de residuos industriales hacia la transformación de las ciudades que estén orientadas no solamente al cuidado, sino la integración, reconocimiento, seguridad y construcción de pertenencia en la ciudadanía. Es decir, ciudades que ponen en el centro del desarrollo a las personas con derechos de representación, redistribución y reconocimiento como lo expresarían (Bofill, 2012, Fraser, 2008) en clave de género; permeando desde la igualdad de oportunidades y la equidad.

La paradoja de la democracia [...donde] el poder social hace algunos ciudadanos y ciudadanas más iguales que otros. La solución radica en parte en proporcionar medios institucionalizados para el reconocimiento y la representación explícita y real de los grupos oprimidos. Las instituciones deben proporcionar mecanismos para que todas las voces sean representadas y reconocidas, así como sus puntos de vista sobre el espacio urbanístico y la transformación de las ciudades (p. 431).

Por tanto, se configura una PP que piensa la ciudad desde la perspectiva de género, desde y para la diversidad de las personas, para las situaciones colectivas, para “la soledad y para el encuentro, para la intimidad y para la comunidad” (Segovia, 2009, p. 156).⁶ Una ciudad segura, con integridad para visibilizar las, exclusiones, vulnerabilidades y violencias de géneros, con acciones afirmativas, con capacitación institucional en asuntos de géneros, transversalidad y equidad de géneros incluida en todas las agendas, coordinación de las redes gubernamentales y no gubernamentales, e institucionalización de la transversalización para transformar la ciudad. (Raynero, L., Rodigou, M. y Péres, S. 2006).⁷

Esta política (al igual que otras) debe tener un marco de aplicación bien definido en el espacio y el tiempo, identificando y explicando el problema en un marco espacial (y en ocasiones institucional). Esto es, determinar dónde se aplicará la norma y establecer el horizonte temporal de la política (tiempo apropiado) o sea, por cuánto tiempo se aplicará la norma y hasta cuándo será una buena norma.

Otro asunto importante, es comprender que ninguna política funciona sin recursos, en este entendido es necesario identificar los responsables de la implementación. Es preciso comprender que los recursos de la política, la financiación, ya no es responsabilidad exclusiva del Estado. Hay esquemas de cofinanciación: Estado central, entidades territoriales y usuarios.

⁵ Bofill, A. (2012). Hacia modelos alternativos de ciudad compatibles con una sociedad inclusiva. Córdoba, Argentina, septiembre 2011. Texto ampliado y adaptado, en Sant Just Desvern, Barcelona, febrero 2012.

⁶ Segovia, O. (2009). Convivencia en la diversidad: una mirada de género al espacio público. Conferencia para el Congreso de Latin America Studies Association (Iasa), Río de Janeiro.

⁷ Raynero, L., Rodigou, M. y Péres, S. (2006). Herramientas para la promoción de ciudades seguras desde la perspectiva de género. Argentina: CISCA.

Cuando no se logra la consolidación de políticas públicas, las “situaciones problema”, seguirán siendo desde el Estado intervenidas de acuerdo a los intereses y perspectivas del “gobernante de turno”. En otras palabras, cada gobernante impondrá en su mandato, lo que de manera particular considera de interés.

Esta **política de equidad para la igualdad**, nos permitirá construir acciones afirmativas a quienes están en estados de vulneración, para que lograr sus objetivos comunes en condiciones de igualdad frente a las otras personas. Por eso la equidad supone trato diferencial a favor de quienes están en desventaja, tal como lo planteó hace más de treinta años John Rawls. Aunque parezca una diferencia sutil, conviene señalar que el trato diferenciado es el instrumento que posibilita la equidad.

La equidad comprende los mecanismos que empleamos para que la igualdad sea un hecho (o *libertad de facto*). Abarca el conjunto de acciones para lograr la igualdad y busca corregir las injusticias que impiden que se pueda disfrutar de ése derecho. Justamente por ello, supone un trato diferencial a favor de quienes están en desventaja. La equidad es, así el mecanismo para legitimar las llamadas “acciones afirmativas” estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades (González, 2017).

3.2 Políticas para la igualdad de género (s)⁸

Fortalecer la gobernabilidad democrática desde el Estado implica construir políticas públicas que respondan a las demandas de distintos grupos de la sociedad, e incluye crear y promover canales de participación que garanticen que los problemas de los diversos integrantes de la sociedad sean procesados por el sistema político (Montaño, 2007). En esa perspectiva, las iniciativas estatales que se propongan avanzar en la igualdad de géneros serán aquellas que declaran la voluntad política y decisión del gobierno nacional o municipal para transformar las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres en relaciones de reconocimiento a las diferencias e igualdad de derechos.

Los diversos enfoques de políticas públicas han evolucionado desde propuestas y acciones asistencialistas hasta aquellas basadas en la aplicación del enfoque de igualdad de género. Sin embargo, esta evolución no necesariamente ha significado que los anteriores instrumentos hayan sido sustituidos o hayan desaparecido completamente para dar paso a nuevas perspectivas. Como lo plantea García (2017), los enfoques de las políticas desarrolladas en el siglo XX, a partir de las décadas de los años 40 y 50, hasta fines de los años 90, pueden ser clasificados en dos grandes grupos: Enfoques oficialistas y los enfoques alternativos.

En palabras de García (2017)⁹ : se denominaron oficialistas porque fueron muy comunes en la gestión de los gobiernos, en espacios y con procedimientos formales oficiales. Mientras que los alternativos, nacieron generalmente de organizaciones no gubernamentales, que se desarrollaron desde la crítica. Los enfoques oficialistas fueron llamados: el "Enfoque Asistencialista del Bienestar" y el enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED), el cual evolucionó en tres vertientes: MED de la Equidad, MED Antipobreza y MED de la Eficiencia. Las características más prominentes de estos enfoques fueron: la categoría central eran las mujeres y lograr integrarlas al desarrollo, mediante proyectos para mujeres para satisfacer sus necesidades, incrementar sus ingresos. Los enfoques alternativos, no tuvieron la misma aceptación política que los enfoques oficialistas. Han sido llamados como: Enfoque de Empoderamiento, Enfoque de Emancipación y Enfoque de Género en el Desarrollo.

El Enfoque de la Emancipación tiene su centro en el logro de la igualdad social y económica, principalmente en educación y salud. El Enfoque de Empoderamiento, visibilizó la necesidad de empoderar a las mujeres. El Enfoque de Género, se consolidó por el uso de la categoría género como modelo,” para interpretar las diferencias y desigualdades como construcciones históricas de los comportamientos, en la situación y en las posiciones sociales de mujeres y hombres” (p.5).

El desarrollo de la llamada perspectiva de género evidenció que la desigualdad basada en la jerarquía existente entre hombres y mujeres, es el fundamento de las relaciones de poder que consolidan la subordinación y sometimiento de

⁸ Boletín estadístico SPM. Manizales visión territorio rural disperso. Una perspectiva de Género. 2018. Secretaría de Planeación de Manizales.

⁹ García, E. (2017). Transversalidad de la igualdad de género de las políticas públicas. Módulo 10. Especialización en Políticas Públicas con Perspectiva de Género. Unión Iberoamericana de Municipalistas.

las mujeres, en todos los órdenes de la vida personal y colectiva, y que se expresa en normas, valores, paradigmas identitarios, roles y prácticas culturales, sociales, económicas, políticas, que mantienen la discriminación, dependencia y exclusión. (p. 5)

A finales del siglo pasado era claro que no habría desarrollo, ni democracia por las brechas entre los géneros, por lo cual, era necesario construir mecanismos equitativos para la igualdad. Así las cosas, surgió la propuesta de mainstreaming o transversalidad de género en la Cumbre de Nairobi. En esta estrategia, se demuestra que las problemáticas de las brechas de género, debían ser compromisos intersectoriales y de contexto sobre todos los temas gubernamentales y de las distintas agendas políticas.

El concepto de transversalidad, es polisémico que encarna una epistemología y una metodología. Para la presente propuesta, proponemos constituir e institucionalizar el modelo de transversalidad de la equidad y la igualdad de géneros para Manizales. Para García (2017). Desde la estrategia de transversalidad, se analiza,

El mayor grado de igualdad y no discriminación podría medirse por: □ las mujeres y los hombres tienen la más alta posibilidad de vida biológica; □ tienen igual control sobre sus cuerpos; □ son consideradas y tratadas como de igual valor humano; □ tienen igual control sobre sus procesos reproductivos; □ tienen igual control sobre la propiedad; □ tienen igual acceso a todo tipo de trabajos y empleos e igual control sobre las condiciones de trabajo; □ tienen igual acceso a la creación y transmisión de conocimientos (educación) e información incluida la mediática; □ igual oportunidad real de ejercer el poder político; □ igual control sobre su estilo de vida cotidiano, tienen igual acceso a todos los servicios gratuitos y pagados y reciben igual cantidad, variedad y calidad de los servicios, así como los que prestan; □ igual control sobre las representaciones simbólicas en ritos, rituales, representaciones visuales, textualidad verbal; □ simetría en las relaciones afectivas. (pp. 11, 12).

En este orden de ideas, para el Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe de la CEPAL¹⁰:

Las políticas enfocadas en procesos de transversalización, que reconocen y evalúan el impacto diferenciado de género de la acción del Estado y que han ampliado la actuación institucional del Estado en torno a la igualdad de género, suponen un avance en las políticas de género. Se trata de prestar atención a las cuestiones de género desde las etapas iniciales del proceso de toma de decisiones hasta la fase de implementación, tratando de tener un impacto en las metas, las estrategias y la distribución de recursos, en la búsqueda de un cambio sustantivo en la operacionalización de políticas y programas. A su vez, este tipo de estrategias permite que las políticas dejen de ser una responsabilidad de los mecanismos para el adelanto de las mujeres y se vuelvan responsabilidad de cada actor estatal, así como del Estado en su conjunto. (p. 18)

De acuerdo con García (2017), es necesario tomar postura sobre la igualdad como principio, como derecho y como concepto.

- a. En la Declaración Universal de los DD HH la igualdad se refiere a una condición comúnmente compartida por mujeres y hombres respecto de la dignidad humana y los derechos.
- b. En la Primera Conferencia Mundial de la Mujer, México 1975, se promulga como el primer principio de la Declaración de esa reunión y “significa igualdad en su dignidad y valor humanos, igualdad de derechos, de oportunidades y de responsabilidades”.
- c. En la Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague 1980, el párrafo 3 del Informe Final de la reunión señala que la igualdad se interpreta “no sólo con referencia al significado de igualdad ante la ley y a la eliminación de la discriminación de jure y de facto, sino también como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres en el desarrollo como beneficiarias y agentes activas del desarrollo”.

¹⁰ CEPAL. (2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo.

- d. En la Conferencia de Nairobi en 1985, en el párrafo 11 del Informe Final, la igualdad se plantea como un objetivo a alcanzar y su significado se define como igualdad de trato ante la ley, igualdad de oportunidades para disfrutar los derechos y para desarrollar potencialidades y habilidades personales.
- e. Finalmente, la Conferencia de Beijing reafirmó su compromiso con el sentido de la igualdad prescrito en la Declaración de los Derechos Humanos (derechos y dignidad humana) y desarrolló muy ampliamente múltiples esferas de expresión de la igualdad como no lo había hecho ninguna otra reunión mundial.

La igualdad es equivalencia humana, equipolencia, (equivalencia), equipotencia y equifonía.

- a. La igualdad es igualdad de derechos: El término “persona”, a menos que venga acompañada del calificativo “humana”, parece cargar sobre sí un histórico sesgo androcéntrico.
- b. La igualdad es no discriminación: La No Discriminación implica no sólo la prohibición, sino la garantía el respeto a los derechos establecidos sin ningún tipo de distinción, la garantía de protección legal contra cualquier discriminación, la prohibición de cualquier expresión que estimule la intolerancia o el odio contra cualquier colectivo, la obligación del Estado de velar por la eliminación de normas discriminatorias y la aceptación de la discriminación positiva en función de fines de igualdad.
- c. La igualdad es admitir la diferencia o diversidad: igualdad – desigualdad, identidad – diferencia, mujer – mujeres.
- d. La igualdad es autonomía personal: dominación – dependencia. (pp. 19, 20).

La instalación de la noción de igualdad entre hombres y mujeres como una responsabilidad del Estado, se ha expresado básicamente a través de tres tipos de políticas: igualdad de oportunidades, acción positiva y transversalización de perspectiva de género (Astelarra, 2004, p. 7).

En términos generales, las políticas de igualdad de oportunidades se centran en promover la igualdad de acceso de las mujeres a la educación, salud, empleo, entre otras áreas, para equilibrar situaciones de desigualdad. En esta línea, se destaca el esfuerzo individual como elemento decisivo para lograr la meta propuesta, y no se profundiza en un cambio en los roles de género en la estructura de la sociedad.

Las políticas de acción afirmativa se enfocan en medidas tendientes a dar prioridad, en igualdad de condiciones, a una mujer por sobre un hombre. Ejemplo de ello son el sistema de cuotas electorales e incentivos económicos o tributarios para la contratación de las mujeres.

Los avances en igualdad de género desde un punto de vista formal, como son los logrados en las dos líneas señaladas, aunque son importantes, no son suficientes. Se requiere que las políticas públicas vayan más allá, y que den respuesta a la necesidad de cambio estructural de la desigualdad de género.

Como se señala en: “Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres” (Benavente y Valdés, 2014), en relación con el fortalecimiento de las capacidades estatales para la puesta en marcha efectiva de políticas públicas orientadas a disminuir las brechas de género, aún hay un largo camino por recorrer. Sin embargo, es una realidad que en los últimos años las políticas de igualdad tienden a la consolidación y que en ciertas materias ya no puede producirse fácilmente una vuelta atrás.

A partir de las transformaciones producidas en la región de América Latina y el Caribe, la Cepal ha sostenido la existencia de un vínculo entre igualdad y justicia social. En esta dirección, la justicia de género, aunque no es un concepto de fácil definición, es utilizado en relación con los proyectos de emancipación que promueven sea en cambios legales, sea en la participación de las mujeres. El concepto de justicia de género contiene el principio de igualdad, que incluye derechos plenos para las mujeres,

coincidiendo con la justicia social. Asimismo, la justicia de género incorpora el principio de la igualdad diferenciada, que reconoce el lugar históricamente menoscabado de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad (Benavente y Valdés, 2014).

En este sentido, un análisis interesante, realizado por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, muestra el desarrollo de un conjunto de políticas que, en un contexto de procesos históricos específicos, han producido resultados que tienden a la justicia redistributiva, de reconocimiento y de representación (Fraser, 2008)¹¹, fortaleciendo los logros de las mujeres en las tres autonomías: autonomía física, económica y en la toma de decisiones, y sus interrelaciones. Desde esta perspectiva, “una política justa para la igualdad de género debiera poder entrelazar de manera mutuamente positiva objetivos redistributivos con objetivos de reconocimiento y objetivos de representación puestos en el espacio público por los distintos actores” (Benavente y Valdés, 2014, p. 19).

Entre los aspectos relevantes a destacar en las políticas de igualdad de género, se pueden destacar los siguientes:

- a. No son un proceso aislado del quehacer general de los organismos de gobierno en sus diferentes niveles. Deben estar vinculadas con las concepciones y lineamientos de las demás políticas y planes.
- b. Su ejecución es una responsabilidad de todas las instancias que adquieren compromisos en la materia de género, por tanto, su diseño y aplicación implicará un cambio y un impacto en la cultura y práctica institucional.
- c. Tendrán dos ámbitos de aplicación: por un lado, un trabajo “hacia dentro”, encaminado a dotar de capacidades y herramientas al gobierno para que incorpore en las distintas áreas de su gestión la perspectiva de género, y paralelamente, estas políticas deben contar con una estrategia “hacia afuera”, es decir, acciones afirmativas y programas concretos ejecutados con la población para promover el ejercicio de derechos de las mujeres y relaciones más equitativas en la sociedad.
- d. En particular en el ámbito municipal, es importante que la política de género debe de ser aprobada por el Concejo Municipal o la instancia política correspondiente y difundida a la población, facilitando así un proceso de consulta y contraloría con los distintos actores involucrados, tanto individuales (mujeres y hombres) como sociales (instituciones). (Herrera y Fonkatz, 2011a).

3.3 Transformación cultural

La transformación cultural se entiende en esta política, como las acciones y/o procesos mediante los cuales se modifican, alteran o cambian patrones, estereotipos, estigmas, hábitos, costumbres, tradiciones, pensamientos, prácticas, relaciones, necesidades, valores y conductas que, en Manizales, han permanecido más o menos estáticos en relación a la equidad y la igualdad de géneros. Se consideran aquí asuntos y temas arraigados de manera poderosa y peligrosamente justificados por tradición religiosa y modelos educativos conservadores sustentados en el patriarcado, la subvaloración y subordinación, la discriminación, el racismo, la xenofobia, la asignación de roles, entre otros. Estas transformaciones culturales nos permitirán avanzar en el cierre de brechas entre los géneros, la eliminación de la violencia, la supresión de inequidades, la no discriminación y en una equidad de géneros social e institucional. La transformación cultural, se soporta en estrategias educativas y de comunicación en todos los niveles y sectores, desde lo individual y familiar, hasta lo comunitario, social e institucional, tanto público como privado.

Dicho de otra manera, esta política, se desarrolla con estrategias que interpelan las desigualdades de los géneros, para el desarrollo de la equidad para la igualdad de derechos. La política pretende transformar la cultura, cambiando los roles y

¹¹ Fraser, N. (2008). *Escalas de justicia*. Barcelona: Herder.

patrones de géneros que mantienen las brechas y “penetran en los marcos estructurales objetivos y subjetivos que mantienen los valores, principios y patrones de la desigualdad y la ampliación de los derechos”. (García, 2017, p. 7).

Para el logro de la PP género transformativo, se hace contundente intervenir en: los procesos organizacionales, los instrumentos legales y normativos, las políticas y los procedimientos. Así pues, para García (2017)

- a. Los procesos organizacionales. Los criterios antidiscriminatorios, de igualdad y empoderamiento deben estar incluidos o deben ser referenciados en los procesos organizacionales. Tanto los procesos gerenciales a niveles bajo, medio y alto, como los procesos operativos de base e intermedios y en las prácticas que tienen contacto directo con las y los usuarios de los servicios o bienes que produce la organización o institución.
- b. Los Instrumentos legales y normativos. Todos deben ser revisados, en todas las jerarquías, (incluida la Constitución Nacional) y convalidar en ellos todas las disposiciones de igualdad contenidas en los instrumentos del marco jurídico nacional, en la declaración de política nacional de igualdad, si existiese, o en su defecto en los instrumentos internacionales que garantizan la igualdad de derechos [e igualdad sustantiva] de mujeres y hombres, en especial la Convención CEDAW. No puede haber dentro de las organizaciones donde se avanza en el proceso de institucionalización de la transversalidad disposiciones normativas que sean discriminatorias, o que no consagren explícitamente la obligatoriedad de la igualdad.
- c. Las políticas, cualquiera que sea su nivel de expresión instrumental (ley, decreto del presidente, planes, proyectos, acuerdos municipales) y en todos los instrumentos y procesos de formulación, monitoreo y ejecución. Es especialmente importante considerar los planes, programas y proyectos de desarrollo económico, social, político, cultural, ambiental, etc. (algunos de los cuales por sí mismos llegan a tener el carácter de una política).
- d. Los procedimientos que se practican y los instrumentos: formularios, protocolos de registro, de seguimiento, de evaluación, de identificación, etc.

Dicha intervención toma en cuenta todos los aspectos contenidos, lo cual obliga a realizar en cada uno de ellos las revisiones y ajustes en sus respectivas acciones de formulación, adecuación institucional, adecuación operativa, monitoreo y evaluación. (p. 14)

3.4 Educación para la transformación cultural

Entendemos la educación como multiplicidad de procesos multidireccionales mediante los cuales se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. No solo se produce a través de la palabra pues está presente en todas las acciones, sentimientos y actitudes, y en el proceso de vinculación y concientización cultural, moral y conductual. Se da en procesos formales o informales.

La educación entonces se configura, “como una acción promotora y dinamizadora de una sociedad que eduque y dé una educación que integre y, a la vez, ayude mediante la educación a evitar y reparar la dificultad o el conflicto social” (Ortega, 2005, p.1)¹². Dicho de otra manera, la educación en su sentido amplio ha de repensarse desde horizontes integradores y de convivencia como un proceso social transformador de la condición humana y de la sociedad en donde sus actores construyen y reconstruyen los tejidos sociales en que se encuentran inmersos en un contexto y una cultura desde donde se leen, interpretan y transforman los problemas socioeducativos con prácticas y acciones orientadas a la construcción social.

Los procesos educativos, comienzan en la familia y se despliegan en los colectivos sociales y culturales. La educación forma a las personas, para el desarrollo humano y social. Los estudios sobre desarrollo humano, comprenden cinco perspectivas a saber: en la primera las teorías se centran en el progreso economicista, la segunda representa los estudios ontogenéticos dimensionales del ser, en la tercera se explica el desarrollo humano desde la comprensión neuropsicológica de las personas,

¹² Ortega, E. (2005). Pedagogía social y pedagogía escolar: la educación social en la escuela. *Revista de Educación*, núm. 336. (pp. 111 127).

la cuarta entiende el desarrollo humano desde las libertades y capacidades y la quinta visibiliza el desarrollo humano desde las posturas latinoamericanas ancestrales y raizales del buen vivir.

La presente política debe centrarse en las dos últimas perspectivas del desarrollo humano para promover libertades instrumentales (Sen, 2002)¹³ y potenciar capacidades, sin olvidar nuestras mujeres de comunidades indígenas afrodescendientes y campesinas. Igualmente, la política se articula con los objetivos de desarrollo sostenible:

- a. Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
- b. Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible.
- c. Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos para todas las edades.
- d. Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.
- e. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
- f. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.
- g. Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.
- h. Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.
- i. Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.
- j. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos.
- k. Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
- l. Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenible.
- m. Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos (tomando nota de los acuerdos adoptados en el foro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático).
- n. Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.
- o. Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, y frenar la pérdida de diversidad biológica.
- p. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
- q. Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

3.5 Accesibilidad universal (AU) y la equidad de géneros

"La accesibilidad es una noción escurridiza, uno de esos términos que todo el mundo utiliza hasta que se encuentra con el problema de su definición y medida" (Gould, 1969). Dependiendo de los intereses, culturas, momentos y espacios, el concepto de accesibilidad adquiere diferentes matices y prácticas.

El término *accesibilidad* se ha utilizado para referirse a la supresión de barreras arquitectónicas y urbanísticas, la facilidad para llegar de un sitio a otro, la disposición de acceso a la información y la informática, la apertura para el trato de las personas, y otras posibilidades. Cada individuo le pone el tono y fuerza que mejor considera de acuerdo a sus intereses y concepciones. Las personas con discapacidad visual, auditiva, intelectual, psicosocial y física, encuentran también barreras y dificultades en la comunicación, el aprendizaje y actitudinales, entre otras.

Generalmente, la accesibilidad se ha asociado al concepto de supresión de barreras, en tanto la accesibilidad universal (AU) está "más centrado en el conjunto de la población, en su diversidad, que en el beneficio específico de un colectivo como el de las personas con discapacidad" (López, 2016, p.34). La accesibilidad como condición y cualidad, es necesaria para las personas con discapacidad (PcD), adultos mayores, niños y niñas, la AU beneficia a todas las personas, con o sin discapacidad,

¹³ Sen, A. Desarrollo y libertad. Editorial: Planeta. 2002. P-p. 33- 34.

independientemente de la edad, género, condición de salud, pertenencia étnica, credo político o religioso, residencia urbana o rural, fronteras territoriales, nivel de formación académica o situación socio económica¹⁴.

La AU es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de "diseño para todos" y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

Así visto, la AU se requiere en diferentes áreas del desarrollo social como salud, educación, vivienda, transporte, deporte, cultura, empleo, etc., haciendo de ella, un asunto transversal en el que se involucran variadas disciplinas y compromete la estructura organizativa de nuestros gobiernos, es decir, es contenedora de múltiples áreas, instituciones y disciplinas.

Desde una perspectiva de géneros, la ciudad, el territorio, se vive de manera singular, con demandas idénticas pero debido a los diferentes usos y necesidades en función de los géneros, las demandas cobran un cariz distinto. Asuntos como requerimientos específicos en instalaciones sanitarias, espacios públicos con mala iluminación y con obstáculos, localización de paraderos de buses o ascensores cerrados, son más inseguros para las mujeres, los niños y niñas, que incrementan la inseguridad y la violencia de géneros; temas como las distancias de recorridos, la proximidad a infraestructura y servicios de uso público, el transporte (su funcionalidad y servicio), la atención en salud, los requerimientos propios de las mujeres con discapacidad, el acceso a la información, la comunicación y la tecnología de manera accesible, han tenido poco desarrollo, y se ha constituido en esta PP en una demanda de especialmente la población con discapacidad y rural. Es necesario entonces planificar una ciudad segura, accesible para todas las personas.

3.6 Familias y nuevas masculinidades

La construcción de igualdad y equidad de géneros implica una transformación cultural en la cual todas las personas y desde temprana edad interioricen que la masculinidad es una construcción social y que, así como hay muchas maneras de ser mujer, hay también muchas maneras de ser hombre; ello implica el reconocimiento de la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de géneros, que ser hombre no significa solamente ser heterosexual, fuerte e invulnerable, que no se trata de dominar a las mujeres ni pensar que sus cuerpos les pertenece.

A comienzos de la década del 90 se planteó la necesidad de encontrar una nueva forma de masculinidad capaz de vivir en armonía con la feminidad. Frente a las nuevas masculinidades, "ser hombre, varón u hombre trans no es una simple coordenada del sistema de género; son posicionamientos políticos, modos de construir identidades y cuerpos, son posiciones que hacen de la identidad genérica una categoría política. Pero no basta con ser hombre, varón u hombre trans; para los sujetos del Colectivo, reconocerse hombres implica la convicción de asumir una posición crítica contra el patriarcado, diluir su vinculación con lo hegemónico y reapropiarlo en la configuración de nuevas masculinidades. En el Colectivo, los hombres (trans) asumen una postura crítica con el término varón, por considerarlo una expresión que simboliza las características del modelo hegemónico". (García, 2015).

"Ser hombre con nuevas masculinidades, varones antipatriarcales y hombres con experiencia de vida trans no es una esencia, no es una definición normativa; son lugares de enunciación de múltiples experiencias de lo masculino. En consecuencia, no hay una ontología o una noción homogénea que describa y represente unívocamente los significados de las masculinidades. Por ello, es necesario entender estas posiciones "como parte de las luchas al nivel de la representación y de la organización de las distinciones de género" (Núñez 2004, 13). Por una parte, ello permite reconocer la emergencia de masculinidades alternativas y por la otra, para contribuir a disolver la relación

¹⁴ Castellanos, W. /20114). Conferencia: accesibilidad Universal y sus actores sociales. Universidad Autónoma San Luis Potosí. México.

esencial hombre-masculinidad-patriarcado. En esa medida, es preciso establecer la distinción entre el patriarcado y el ser varón-hombre-masculino para no reducir la experiencia de los últimos en función del primero". (García, 2015).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) "Masculinidades y salud en la región de las Américas" (2019) se considera que, desde una socialización en la masculinidad hegemónica el hombre conforma una tríada de riesgo: 1. Hacia las mujeres y los niños (violencia, abuso de sustancias psicoactivas, infecciones de transmisión sexual, embarazos forzados, paternidad ausente y falta de corresponsabilidad en el hogar). 2. Hacia otros hombres (accidentes, homicidios y otros, transmisión del VIH/sida). 3. Hacia sí mismo (suicidio, accidentes, enfermedades psicosomáticas, alcoholismo y adicciones). Esta vulnerabilidad en los hombres puede acentuarse desde un enfoque interseccional por etnia, ruralidad, condiciones socio económicas, situación de migración, aspectos culturales, políticos, ambientales, de identidad de género y orientación sexual, etc.

La esperanza de vida al nacer es inferior en los hombres en relación a la de las mujeres, acentuada en la adolescencia y triplicada en la edad adulta. El ejercicio de la masculinidad construida culturalmente como dominante y hegemónica conduce a hechos de violencia interpersonal, homicidios culposos, traumatismos por accidentes y consumo de licor. Los hombres mueren por seguir patrones sociales que estipulan cómo deben comportarse. "El modelo hegemónico de masculinidad hace que los hombres maten a las mujeres, maten a otros hombres y se maten a ellos mismos"¹⁵.

En el estudio de la OPS se concluye que "existe una relación estrecha entre masculinidad y salud. Los roles, las normas y las prácticas impuestas socialmente a los hombres exigen o refuerzan su falta de autocuidado e incluso el descuido de su propia salud física y mental. Esto ha generado una cultura del riesgo con modos, estilos de vida y conductas asociadas que vulneran y afectan negativamente la vida de los hombres en distintas áreas.

- Las consecuencias se resumen en un promedio de 5,8 años de esperanza de vida al nacer menos para los hombres y un mayor riesgo de morir. Uno de cada 5 hombres muere antes de cumplir los 50 años.
- Cuando se analizan las masculinidades y la salud y se toman en cuenta los DSS (Determinantes Sociales de la Salud) y el enfoque del curso de vida se observa que las masculinidades subordinadas en las Américas padecen una gran estigmatización de la sociedad y del sistema de salud.
- La población LGBTI debe afrontar la estigmatización institucional, la inequidad en el acceso a servicios y una capacitación inadecuada del personal para atender sus necesidades.
- La población afrodescendiente e indígena presenta mayores inequidades de salud que el resto de la población y es invisible en las bases de datos estadísticas. Estos hombres sufren una mayor mortalidad y menor esperanza de vida.
- La práctica de la sexualidad basada en la hegemonía, con poca autonomía, escasa información y acceso a la atención y a los recursos de salud sexual pone en peligro a los hombres y a sus parejas, así como a la población LGBTI.

¹⁵ Citado por Mariana Recamier "Hombres mueren jóvenes por modelos de masculinidad". Recuperado de: <https://www.reporteindigo.com/latitud/hombres-mueren-jovenes-por-modelo-de-masculinidad-violencia-lesiones-riesgos/> (noviembre de 2019).

- La falta de cobertura universal de salud en la mayoría de los países se articula en el escaso uso que los hombres hacen de los servicios de salud o porque recurren a ellos tarde, no solo por su propia resistencia, sino también porque encuentran barreras de acceso a su atención.
- El sector de la salud aborda múltiples consecuencias de la socialización masculina hegemónica de manera fragmentada y, por lo general, sin una visión preventiva ni basada en el género. Esto, junto con las desigualdades de género que afrontan las mujeres, tiene un costo enorme y determina el desarrollo y el financiamiento de políticas y programas de salud.
- La sociedad civil y el ámbito académico han propuesto distintas soluciones para abordar estos problemas. Pero las primeras respuestas aún son marginales, insuficientes y tardías. Es necesario llevar estas iniciativas a una mayor escala para asegurar su continuidad y su evaluación sistemática.

En el mismo documento se plantea que "a partir de la revisión bibliográfica, las aportaciones de personas expertas y las evidencias epidemiológicas se extraen las siguientes recomendaciones:

- a) Mejorar, sistematizar y difundir el conocimiento cuantitativo y cualitativo en masculinidades y salud, así como sus diversos costos. Realizar más estudios sobre la diversidad en los hombres, su articulación con los DSS y las barreras que impiden obtener mejores resultados en salud masculina.
- b) Elaborar políticas públicas y programas de salud de prevención integral y atención de los principales problemas que afectan a los hombres en el curso de vida, teniendo en cuenta que los problemas de salud de los hombres están concatenados con los DSS, la interculturalidad y una visión de género relacional. Las respuestas nacionales deben definir estrategias integradas y coherentes que entrañen un diálogo continuo con el movimiento de mujeres y la participación de los hombres.
- c) Eliminar las barreras que impiden el acceso a la salud de los niños, los jóvenes y los hombres e intensificar las medidas que garanticen el acceso a la salud de los hombres con masculinidades subordinadas por razones étnicas, raciales o sexuales.
- d) Poner en marcha una iniciativa intersectorial nacional encaminada a mejorar las actividades de educación pública que aborden la igualdad de género y las masculinidades igualitarias, teniendo en cuenta los DSS, la estrategia de salud en todas las políticas y el enorme costo monetario y social de la masculinidad hegemónica.
- e) Profundizar en el conocimiento de los recursos dedicados a la salud y las prácticas de salud positivas que se dirijan a los hombres y los impliquen, con el fin de reforzar el conocimiento y establecer mejores prácticas.
- f) Asegurar que las actividades de promoción de la salud y participación comunitaria dispongan de métodos inclusivos claros que aborden la comunicación en salud y la educación sobre autocuidado con grupos diversos, sobre la base de la igualdad de género, la interculturalidad y el empoderamiento.
- g) Desarrollar las competencias de los profesionales del sector de la salud, el sector educativo, las universidades y los medios de comunicación en materia de género, masculinidades, interculturalidad y derechos humanos.

- h) Implementar programas de promoción de la salud dirigidos a niños y jóvenes en temas de salud, haciendo hincapié en la no violencia, la igualdad de género, la sexualidad integral, la paternidad y la corresponsabilidad en el cuidado.
- i) Generar sinergias amplias con asociados internacionales, el sector de la salud, el ámbito académico y la sociedad civil que prevengan el impacto y el costo —para las mujeres y los hombres— de las masculinidades rígidas y hegemónicas en la salud y el bienestar, de modo que la igualdad de género no sea un mero discurso, sino que se convierta en una práctica cotidiana para hombres y mujeres.

Los modelos hegemónicos de masculinidad, feminidad y patriarcado se evidencian en la familia. "Las familias son reconocidas como reproductoras de valores, costumbres y formas de vivir que impactan la vida social, la cultura y las relaciones económicas y la construcción de identidad individual de sus integrantes. Sin embargo, varían como colectivo social de acuerdo con la sociedad en que se encuentren. Se enfrentan a cambios y transformaciones que las afectan, siendo entre estos cambios la mayor participación de la mujer como soporte económico, la reducción del número de hijos, nuevas dinámicas relacionadas con el mundo laboral, el acceso a la educación y los tiempos de cuidado a su interior, lo cual tiene consecuencias en su estructura y sus funciones sociales de reproducción y socialización"¹⁶.

Según Louro (2011) citado por Valladares (2008) la familia como grupo social tiene funciones como:

- Función biológica (de reproducción).
- Función económica (administración de recursos).
- Función educativa – cultural.
- Funciones de crianza (cuidado, supervivencia, afecto).
- Función de culturalización y socialización (transmisor de pautas culturales, socialización de los miembros, adquisición de identidad de género, construcción de valores sociales, éticos y morales, confirmación de identidad personal, familiar y social).

En el documento de trabajo 2016-1 Tipologías de familias en Colombia: evolución 1993 – 2014 del Observatorio de políticas de las familias (DNP) se considera que "de acuerdo con Arriagada (2001), los hogares familiares pueden clasificarse con base en: (i) la relación de parentesco entre sus miembros, (ii) la edad de sus miembros, o (iii) la etapa del ciclo de vida de la familia – en particular, la relación de dependencia a lo largo del ciclo de vida del hogar. De acuerdo con Ullmann, Maldonado Valera, y Rico (2014), estas clasificaciones alternativas generan tres tipologías de hogares que se denominan, respectivamente:

- a) Tipología de estructura familiar: basada en la relación de parentesco
- b) Tipología generacional: basada en la edad de los miembros
- c) Tipología de ciclo de vida: basada en la relación de dependencia.

Entre las múltiples propuestas que se tienen para para clasificar las familias, a continuación, se presentan algunos tipos de ellas:

- Familia nuclear: formada por los progenitores y uno, dos o más hijos.
- Familia extensa: abuelos, tíos, primos y otros parientes consanguíneos o afines.

¹⁶ Minsalud (2017). Documento técnico de la política pública nacional de apoyo y fortalecimiento a las familias. Bogotá.

- Familia monoparental: en la que el hijo o hijos cuentan con un solo progenitor (ya sea la madre o el padre).
- Familia homoparental: aquella donde una pareja de hombres o de mujeres se convierten en tutores de uno o más hijos.
- Familia de padres separados: en la que el hijo o hijos conviven con un solo progenitor o alternan la convivencia entre ambos, dado que los progenitores ya no son pareja, no conviven y disponen de un régimen de custodia sobre los descendientes.
- Familia ensamblada, reconstituida o mixta: en la cual uno o ambos miembros de la pareja actual tiene uno o varios hijos de parejas anteriores.
- Familia de acogida: en la que los menores no son descendientes de los adultos, pero han sido acogidos legalmente por estos de forma urgente, temporal o permanentemente mientras están tutelados por la administración.
- Familia sin hijos por elección: en la que los conformantes de la familia toman la decisión de no tener descendientes.

Independiente del concepto y tipología la familia ha sido reconocida en todas las latitudes como "... el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y el Estado", así se plantea En la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Este instrumento internacional ratificado por Colombia junto con otros relacionados a derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, y poblacionales que intervienen en asuntos de familias, compromete al país y su legislación para avanzar en políticas que estén en sintonía con los compromisos mundiales.

La Constitución colombiana reconoce la familia como la institución más importante en el ordenamiento jurídico y como tal goza de protección constitucional y legal. En el artículo 5 ampara la familia como institución básica de la sociedad. En el artículo 42 se establece la conformación de la familia por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. Este artículo se retoma en la Ley 1361 de 2009 sobre protección integral de la familia. A esta cerrada definición de familia, se han sumado múltiples sectores y también múltiples contradictores que reconocen variados tipos familia, y no solo, aquellas conformadas por hombre y mujer, reflexiones que han llegado a la Corte Constitucional. Otras normas orientadas a las mujeres, las personas LGBTI, con discapacidad, adultos mayores etc., van armando el rompecabezas que finalmente estructura las posibilidades de bienestar, desarrollo, atención y protección a las familias colombianas.

En los Lineamientos de PP para la protección integral de la familia –Ley 1361 de 2009- se reconoce a la familia como titular de derechos, y por lo tanto el Estado y la sociedad deben garantizarle el ejercicio pleno de los siguientes (Artículo 4º):

- a) Derecho a una vida libre de violencia.
- b) Derecho a la participación y representación de sus miembros.
- c) Derecho a un trabajo digno e ingresos justos.
- d) Derecho a la salud plena y a la seguridad social.
- e) Derecho a la educación con igualdad de oportunidades, garantizando los derechos a la asequibilidad, adaptabilidad, accesibilidad y aceptabilidad, en condiciones de universalidad, equidad, calidad y gratuidad.
- f) Derecho a la recreación, cultura y deporte.
- g) Derecho a la honra, dignidad e intimidad.
- h) Derecho de igualdad.
- i) Derecho a la armonía y unidad.

- j) Derecho a recibir protección y asistencia social cuando sus derechos sean vulnerados o amenazados.
- k) Derecho a vivir en entornos seguros y dignos.
- l) Derecho a decidir libre y responsablemente el número de hijos.
- m) Derecho a la orientación y asesoría en el afianzamiento de la relación de pareja.
- n) Respeto y libertad en la formación de los hijos de acuerdo a sus principios y valores.
- o) Derecho al respeto recíproco entre los miembros de la familia.
- p) Derecho a la protección del patrimonio familiar.
- q) Derecho a una alimentación que supla sus necesidades básicas.
- r) Derecho al bienestar físico, mental y emocional.
- s) Derecho a recibir apoyo del Estado y la Sociedad para el cuidado y atención de personas adultas mayores.

3.7 A modo de glosario

Sexo. La configuración de las corporalidades en razón de tres características principales: lo cromosómico, lo gonadal y lo genital. (Ambientes Escolares libres de Discriminación, p. 15)¹⁷.

Género. Según Scott (1996), la cual tiene dos partes: en la primera se considera como elemento que constituye las relaciones sociales conformadas en las diferencias que distinguen los sexos y en la segunda, se comprende como una forma fundante de las relaciones de poder y dominación. Para la primera parte del género como una construcción cultural Scott (1996) propone, que la componen cuatro elementos que se interrelacionan. El simbólico, los conceptos normativos, el género en los aspectos institucionales y por último el componente de la identidad subjetiva. (Ruiz, 2018).

Géneros. Modelo social y cultural, que se construye traspasando el sistema binarista. En este sentido, los géneros, no solo se plantean desde el ser hombres o mujeres y desde las identidades femeninas y masculinas, sino las diferencias relacionales entre los distintos géneros. Por tanto, no se puede hablar que hay dos o tres géneros, existen múltiples géneros. Para la PPMEG, al estar en consonancia con la política LGTBI, se centrará en las desigualdades de los hombres y las mujeres en plural, desde las diferencias y diversidades interseccionales como: discapacidad, víctimas, indígenas, migrantes, infancia, adolescencia y juventud, adultos mayores, afrocolombianos, internos en cárcel, rural, LGBTI, habitante de calle.

Expresiones de géneros. “Todas las personas construyen una forma particular y propia de expresión de su identidad; a esto se conoce como expresión de género. Esta se puede evidenciar a través de nuestra forma de actuar, la manera vestir, la forma en que se lleva el pelo, el uso de la ropa o accesorios” (Asociación Americana de Psicología [APA], 2011) citado en (Ambientes Escolares libres de Discriminación, p. 21). “Es importante entender que la expresión de género no hegemónica no habla necesariamente de una identidad de género trans o de una orientación sexual homosexual o bisexual; las personas tienen derecho a crear su propia forma de ser, sin que esta responda necesariamente a ninguna de las dos categorías. (p. 22)

Orientación sexual. Hace referencia a la atracción física, erótica o emocional hacia otras personas. (Ambientes Escolares libres de Discriminación, p. 23)

Sistema binario del sexo/género. Modelo social y cultural dominante en la cultura occidental que “considera que el género y el sexo abarcan dos, y sólo dos, categorías rígidas, a saber, masculino/hombre y femenino/mujer. Tal sistema o modelo excluye a aquellos que no se enmarcan dentro de las dos categorías (como las personas trans o intersex). (Lineamientos generales de la PP para el ejercicio de la ciudadanía plena y la garantía de los derechos de los sectores poblacionales LGBTI -Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales – del municipio de Manizales).

Patriarcado. El patriarcado actúa en contra de una masculinidad y feminidad sana, en los hombres y las mujeres. “Aquellos que se encuentran atrapados en las estructuras y en la dinámica del patriarcado buscan dominar no sólo a las mujeres sino

¹⁷ Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Ambientes Escolares libres de Discriminación*.

también a los hombres. "(Moore y Gillete) ya que la premisa del patriarcado, más que la subyugación de la mujer es la supremacía de la dominación misma. (Ruiz, 2001). Es común

Feminismos de la igualdad. Las reivindicaciones fundamentales de los feminismos de la igualdad, se articulan en torno al derecho a la educación, el derecho al trabajo, los derechos matrimoniales y respecto a los hijos y, por último, el derecho al voto.

Feminismo radical. En las décadas de los sesenta y setenta, las feministas comienzan a darse cuenta que independientemente de las luchas reivindicativas y los alcances conseguidos en el ámbito de la política, no había cambios en las relaciones entre los hombres y mujeres. Continuaba un problema estructural de opresión, dominación y marginación hacia las mujeres, ya que "la lucha por la incorporación a la vida pública, las demandas del sufragismo y la igualdad formal o legal, no lograban poner de manifiesto y denunciar la estructura de relaciones de poder entre hombres y mujeres" (Beltrán, 2008, p. 104). El feminismo radical se centra en visibilizar y tomar autoconsciencia de la opresión de las mujeres dentro del marco del patriarcado. Sus conceptos teóricos entonces focalizados en el patriarcado, ponen énfasis a las relaciones dominantes de los hombres sobre las mujeres, la violencia, sus expresiones en el trabajo sexual y la pornografía.

Las autoras más importantes del feminismo radical son Kate Millet y Shulamith Firestone, quienes luchaban por construir un movimiento con prácticas sociales y políticas. Millet consideraba la opresión del patriarcado como una construcción social, mientras que Firestone considera que la opresión se da por una desigualdad biológica que hace que la mujer se autorrelegue al rol de madre y ama de casa. Sin embargo, las dos denuncian la opresión sustentada por la postura freudiana de la construcción de la identidad mediante el complejo de Edipo.

En este sentido los feminismos radicales, dan la entrada en los años ochenta a la constitución del feminismo cultural, cuyo interés rebasa la opresión para centrarse en las necesidades de las mujeres. Donde se encuentran las investigaciones sobre los afectos femeninos, la maternidad y el punto de vista de la mujer sobre las relaciones personales y sociales, dando origen a los feminismos de la diferencia.

Feminismo Liberal. Este feminismo, de los años sesenta y setenta, reivindicaba la igualdad de oportunidades que llevaría a la liberación, entendida ésta como la independencia de las mujeres. La autora más importante del feminismo liberal es Betty Friedan. Este movimiento feminista nace de los movimientos de la ilustración y del sufragismo, donde el ser liberal estaba unido a la razón y la capacidad de autodeterminación. Las características de este feminismo dan cuenta de una reivindicación de igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres, la posibilidad de la mujer de autodeterminarse, la elección personal sobre el aborto, el derecho a la educación y como ya se mencionó una igualdad de oportunidades sustentada en una teoría de la justicia. El feminismo de la igualdad impulsa la promoción de los cambios en las normas de la constitución y la implementación de políticas que desarrollaran una igualdad de derechos y oportunidades genuina entre los hombres y las mujeres.

Las feministas liberarles adscritas a los movimientos que promueven los cambios legales trabajaban en colaboración con los hombres, puesto que consideraban necesario realizar un cambio con ellos en sus estereotipos tradicionales. "La idea era que unos y otras eran víctimas de la estructura existente" (Beltrán, 2008, p. 98). Dicha postura era rechazada por las feministas radicales y las socialistas, ya que consideraban que era necesario la lucha reivindicativa de las mujeres, sobre la victimización de los hombres. Sin embargo, las feministas liberales desde esta posición buscaban realizar cambios desde la estructura misma de dominación y para ello consideraban necesario dejar las posturas radicales.

Feminismo socialista. También en la época de los sesenta y setenta del siglo XX, la relevancia de la teoría marxista cobra un nuevo auge, como una de las teorías que pudieran analizar las diferentes relaciones de dominación que se presentan en las sociedades. Ese surgimiento, se presenta por las circunstancias políticas que se estaban dando en la época, donde "la existencia de distintas guerras imperialistas y la oposición de la izquierda, la necesidad de explicar la vigencia del racismo, los cambios operados por la creciente economía y la situación política en la Unión Soviética, China y Cuba" (Beltrán, 2008, p. 115).

Las mujeres con un sentido político de izquierda, nuevamente reflexionan sobre su papel dentro de este marco explicativo, tal y como había sucedido en el siglo XIX, buscando la pertinencia de la teoría marxista tanto en las relaciones de producción, como en las relaciones de dominación dentro del patriarcado, lo cual no centra solo la discusión en lo económico, sino que integra el materialismo histórico para hablar de la igualdad entre hombres y mujeres. “Al igual que el feminismo radical o el liberal, el feminismo socialista¹⁸ tiene sus raíces en la experiencia de la práctica política de las mujeres, en el intento de explicar por qué éstas y sus preocupaciones eran marginadas en las organizaciones de izquierda”. Puesto que el énfasis socialista deja en segundo lugar la reflexión feminista, es que se integra dicho materialismo.

Por otro lado, así como el feminismo de la línea radical, centra su sentido teórico en el patriarcado y la opresión, los feminismos socialistas también utilizan esta categoría de dominación. La diferencia estriba en la supuesta universalización del sistema patriarcal que mantenían las radicales [centrada en la explicación biologicista de la desigualdad de la mujer], así como en la explicación del poder y de la base material del patriarcado” [insuficiente desde la perspectiva del materialismo histórico]” (p. 14).

Todo lo anterior muestra cómo el feminismo socialista visibiliza una nueva manera de utilizar el marxismo a ultranza en un marxismo que se focaliza en las relaciones del sistema de producción y además en la opresión de las mujeres. Es necesario explicar el patriarcado desde la dominación del hombre hacia la mujer, pero también, en una relación de dominación económica.

Igualdad. La igualdad como principio, como concepto y como derecho.

Feminismos de la diferencia. Por otro lado, se encuentran corrientes feministas y de enfoques de género que simpatizan con la equidad¹ a partir de la promoción de la igualdad de oportunidades, desde la diferencia de género. De esta manera, en la construcción de las identidades femeninas y masculinas se entenderá la perspectiva de género desde la diferencia relacional, en una deconstrucción de la cultura patriarcal. Para Beltrán & Maqueira (2008), citadas por Ruiz (2018), existen tres vertientes de los dichos feminismos, uno, el enfoque ético-psicológico de la diferencia y el pensamiento maternal, y dos, la postmodernidad y sus ramificaciones feministas y tres, los feminismos específicos que cuestionan la categoría de género categoría universal

Diferencia. La diferencia es entendida como la capacidad relacional que desde la significación del sí mismo en el reconocimiento del otro, posibilita la consciencia de un hombre y una mujer como agentes de su identidad. (Ruiz, 2018).

Intersexual. “Persona que presenta una discrepancia entre su sexo y sus genitales, por tanto, posee características masculinas y femeninas. Anteriormente eran conocidos como hermafroditas, aunque en la actualidad este término solamente se utiliza para las plantas y el resto de animales.

Heteronormatividad. Sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas “normales, naturales e ideales” y son preferidas por sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género. Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a los individuos a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes. (Lineamientos generales de la PP para el ejercicio de la ciudadanía plena y la garantía de los derechos de los sectores poblacionales LGBTI -Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales – del Municipio de Manizales).

Queer. Minorías sexuales que no son heterosexuales, heteronormadas o de género binario. Movimiento post-identitario». En sus palabras trata de: «Una posición de crítica atenta a los procesos de exclusión y de marginalización que genera toda ficción identitaria», tanto dentro de sociedades heterosexuales como en la cultura gay. (Paul Preciado, 2009).

Exclusión. Implica una cierta imagen dual de la sociedad, en la que existe un sector integrado y otro excluido; estos últimos, al margen de una serie de derechos laborales, educativos, culturales, entre otros; es decir, de una calidad de vida que se ha alcanzado y garantizado a través de los estados de bienestar. (Jiménez, 2008)

Gay. Persona que se identifica como hombre y que se siente atraído (física o emocionalmente) por otras personas que también se identifican como hombres.

Trans. Este es uno de los términos más complejos, ya que engloba varias categorías. Los transgéneros son personas cuyas identidades de género son diferentes del género que se les asignó al nacer. El transexual es la persona transgénero que ya ha llevado a cabo la operación de cambio de sexo, mientras que el travestismo es un comportamiento mediante el cual una persona expresa mediante su vestimenta un rol de género contrario a su sexo biológico.

Sexismo. Es el prejuicio o discriminación basada en el sexo o género, también se refiere a las condiciones o actitudes que promueven estereotipos de roles sociales establecidos en diferencias sexuales.

Homofobia. Las fobias hacia las orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas pueden entenderse como el temor, el rechazo o la aversión hacia las personas homosexuales (homofobia, hombres; lesbofobia, mujeres), hacia las personas bisexuales (bifobia) y hacia las personas trans (transfobia). Con frecuencia, estas emociones son expresadas en actitudes o comportamientos discriminatorios. Como se ha mencionado, es preferible hablar de violencias por prejuicio, y no de fobias relacionadas con las orientaciones sexuales e identidades de género, ya que se reconoce que las violencias, más que tener una raíz de corte individual, nacen del miedo particular y personal de los sujetos y tienen una estrecha relación con los prejuicios construidos de manera social. (Gómez, 2007).

LGTBIQfobia. De acuerdo con la definición anterior, la LGTBIQfobia, es el temor, rechazo o la aversión hacia personas con orientación sexual diversa. (Ruiz, 2017).

Xenofobia. Es el miedo, rechazo u odio al extranjero. Con manifestaciones que van desde el rechazo, el desprecio y las amenazas, hasta las agresiones y asesinatos. Una de las formas más comunes de xenofobia es la que se ejerce en función de la raza, por ejemplo, el racismo.

Racismo. El primer artículo de la convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965) define al racismo como: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. (Cisneros, 2004).

Homofobia. Las fobias hacia las orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas pueden entenderse como el temor, el rechazo o la aversión hacia las personas homosexuales (homofobia, hombres; lesbofobia, mujeres), hacia las personas bisexuales (bifobia) y hacia las personas trans (transfobia). Con frecuencia, estas emociones son expresadas en actitudes o comportamientos discriminatorios. Es preferible hablar de violencias por prejuicio, y no de fobias relacionadas con las orientaciones sexuales e identidades de género, ya que se reconoce que las violencias, más que tener una raíz de corte individual, nacen del miedo particular y personal de los sujetos y tienen una estrecha relación con los prejuicios construidos de manera social. (Gómez, 2007).

4

Soporte normativo



Las justas causas de las mujeres y grupos poblacionales históricamente excluidos, discriminados y vulnerados, en procura de transformaciones reales de igualdad y equidad, se han dado internacional, nacional y localmente. Las movilizaciones y el comprometido trabajo de muchos colectivos, movimientos, instituciones y organizaciones han logrado incidir para que de manera progresiva se den transformaciones culturales, sociales, políticas, económicas y ambientales, horadando las relaciones de inequidad perpetuadas. Si bien se han producido cambios, es mucho el camino por recorrer.

Existen hitos importantes que se constituyen en herramientas importantes para seguir creciendo en igualdad y justicia. Se presentan a continuación, algunos de esos hitos legislativos y programáticos internacionales y nacionales, que soportan esta PP.

4.1 Marco internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos. ONU. 1948. «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos» y que «toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición».
- Año Internacional de la Mujer. ONU. 1975. Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en México.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). ONU. 1979.
- Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague. ONU. 1980.
- Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Nairobi. 1985.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer ONU 1993.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará). OEA 1994
- V Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas especialmente mujeres y niños. ONU 1994. Ratificado 2000
- Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional Naciones Unidas. 1998
- Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 1999
- Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing en 1995.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. 1999.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Resolución 1325 del 2000.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Resolución 1820 de 2008.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Resolución 1899 de 2009.
- ONU. Resolución 2122. 2013.
- Creación de ONU Mujeres. 2010.
- Declaración de Montevideo. Parlamento Andino y Parlamento de Mercosur. 2016
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Objetivo 5. «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas», se lo conoce como un objetivo de género en sí mismo porque está dedicado a alcanzar estos fines.
- Iniciativa Spotlight. Unión Europea y la ONU. 2017. Iniciativa global y plurianual orientada a eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

Existen otros instrumentos internacionales y nacionales, tanto de tipo poblacional como sectorial, que incorporan y visibilizan asuntos de géneros como, por ejemplo, la Convención sobre los Derechos del Niño (ONU 1989), de las Personas con Discapacidad (ONU 2006).

4.2 Marco nacional

Las conquistas jurídicas se han dado, por presión y compromisos internacionales y también por exigencias nacionales y locales. Estas justas y necesarias reivindicaciones, han dotado de herramientas a la sociedad, para avanzar a través de leyes, decretos, acuerdos y políticas en la exigibilidad de derechos, en la equidad como estrategia y fin para la igualdad de géneros.

Se presentan a continuación algunos de los instrumentos jurídicos y de gestión nacionales, en algunos casos específicos sobre derechos de las mujeres y orientaciones sexuales e identidades de géneros que aportan a la consolidación de una sociedad equitativa y en igualdad. Tablas 18, 19 y 20

Tabla 18. Normativa colombiana sobre mujeres y equidad de géneros

| Año | Norma | Contenido |
|------|-------------|--|
| 1981 | Ley 51 | Ratifica la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW–. |
| 1993 | Ley 82 | Expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia. |
| 1994 | Dec. 1279 | Política para mujer rural. Oficina para asuntos de mujer rural. |
| 1995 | Ley 248 | Ratifica la Convención Interamericana de Belém do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. |
| 1996 | Ley 294 | Prevenir, remediar y sancionar violencia intrafamiliar (Modificación Ley 599 de 2000 Código penal). |
| 1996 | Ley 294 | Se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar. |
| 1997 | Ley 160 | Subsidios, participación en comités, madres cabeza de familia, representación de AMUCIC en Incora. |
| 1999 | Dec. 1182 | Establece la transformación de la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres en Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. |
| 2000 | Ley 575 | Modificaciones a la Ley 294 de 1996 sobre violencia intrafamiliar. |
| 2000 | Ley 581 | Adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. Mínimo 30 % en cargos de máximo nivel decisorio. |
| 2000 | Conpes 3077 | Política nacional para la construcción de paz y convivencia familiar. Haz Paz. |
| 2000 | Ley 575 | Se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996. |
| 2000 | Ley 581 | Se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público. |
| 2001 | Ley 679 | Se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución. |
| 2002 | Ley 731 | Se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales. |
| 2002 | Ley 750 | Se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia. |
| 2003 | Ley 800 | Se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños. |
| 2003 | Ley 823 | Se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. |
| 2005 | Ley 984 | Aprueba el "Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. |
| 2005 | Auto 009 | Establece la creación e implementación de un programa de prevención del impacto de género mediante la prevención de riesgos en el marco del conflicto armado, y el programa de prevención de la violencia sexual contra la mujer desplazada y atención a las víctimas en el marco del seguimiento a la Sentencia T-025 de 2004. |
| 2005 | Ley 985 | Medidas contra la trata de personas y normas para atención y protección de las víctimas. |
| 2006 | Ley 1009 | Se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género. |
| 2006 | Ley 1023 | Se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones. |
| 2008 | Ley 1257 | Se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996. |
| 2006 | Dec. 4444 | Por el cual se reglamenta la prestación de servicios de salud sexual y reproductiva. Establece normas en relación con la interrupción voluntaria del embarazo. |
| 2008 | Auto 092 | Determina los impactos cualitativos y cuantitativos del conflicto armado y el desplazamiento forzado sobre las mujeres colombianas, para su prevención y atención. |
| 2010 | Dec. 164 | Creación de Comisión Interinstitucional para erradicar la violencia contra las mujeres. |
| 2010 | Ley 1413 | Sobre cuentas nacionales, participación de las mujeres. |
| 2010 | Ley 1413 | Se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas |
| 2011 | Dec. 4463 | Reglamenta parcialmente la Ley 1257. Definición de acciones para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial, mujeres, mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad y campañas contra la discriminación y violencia laboral. |
| 2011 | Dec. 4796 | Reglamenta parcialmente art. 8, 9, 13 y 19 de la Ley 1257 de 2008. Definición de acciones necesarias para detectar, prevenir y atender integralmente a través del sistema general de seguridad social en salud a mujeres víctimas de violencia. También sobre derecho a la salud. |
| 2011 | Dec. 4798 | Se reglamenta parcialmente la Ley 1257. Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres en el ámbito educativo. |
| 2011 | Dec. 4799 | Se reglamenta parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008. Sobre competencias de las Comisarias de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso |

| | | |
|------|-------------|--|
| | | de las mujeres a los mecanismos y recursos que establece la ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas. |
| 2011 | Ley 1434 | Crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia |
| 2011 | Ley 1496 | Igualdad salarial entre hombres y mujeres. |
| 2011 | Ley 1475 | Se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular. 30 %. |
| 2011 | Ley 1448 | Se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas epe cíficas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas. |
| 2011 | Ley 1496 | Se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación. |
| 2012 | Ley 1542 | Reforma art. 74 de la Ley 906 de 2004. Código de procedimiento penal. Garantizar la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer y eliminar el carácter de querellables y desistibles de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria, tipificados en los artículos 229 y 233 del Código Penal. |
| 2012 | Dec. 2733 | Reglamenta art. 23 de la Ley 1257. Art. 1°. Establecer los requisitos necesarios para hacer efectiva la deducción de que trata el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008. Aplica a los contribuyentes obligados a presentar declaración de impuesto sobre la renta y complementarios que en su condición de empleadores ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada, y procede por un término máximo de tres (3) años a partir de la fecha en que se inicia la relación laboral. |
| 2012 | Dec. 2734 | Reglamenta medidas de atención a mujeres víctimas de violencia. Establece los criterios, condiciones y procedimiento para el otorgamiento de las medidas de atención definidas en el artículo 19 de la Ley 1257 de 2008, los cuales serán de obligatorio cumplimiento por parte de los diferentes actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud -SGSSS y las autoridades competentes para ordenarlas en el marco de las responsabilidades que les fueron asignadas mediante la Ley 1257 de 2008 y sus Decretos Reglamentarios números 4796 y 4799 de 2011 y las normas que los modifiquen, adicione o sustituyan. |
| 2012 | Conpes 3726 | Plan nacional de atención y reparación integral de víctimas. |
| 2012 | Conpes 147 | Prevención de embarazo adolescente. |
| 2013 | Conpes 374 | Establece los lineamientos de PP para la prevención de riesgos, la protección y la garantía de los derechos de las mujeres víctimas de conflicto armado. |
| 2013 | Auto 098 | Establece el seguimiento sobre prevención y protección del derecho a la vida, integridad y seguridad de mujeres líderes desplazadas y de organizaciones que trabajan con la población desplazada según sentencia T-025/04 y autos A200/07 y A092/08 |
| 2013 | Dec. 1930 | Adopta la PP Nacional de Equidad de Género, y se crea una Comisión intersectorial para su implementación |
| 2013 | Ley 1413 | Establece la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país, como herramienta para la definición e implementación de políticas públicas. |
| 2015 | Dec. 2369 | Modificación estructura Minagricultura. Deptos exclusivos a mujer rural |
| 2015 | Ley 1761 | Se instaura la categoría del feminicidio como delito penal (Ley Rosa Elvira Cely) |
| 2016 | Ley 1773 | Se crea el art. 116ª, se modifican los art. 68 a, 104, 113, 359, 374 de la Ley 599 de 2000 y se modifica el art. 351 de la Ley 906 de 2004. Sobre lesiones con agentes químicos, ácido y/o sustancias similares. |
| 2016 | Ley 1639 | Tipifica como delito autónomo el delito de ataques con agentes químicos y elimina beneficios al agresor , que en especial ocurren en mujeres, y adopta acciones para brindar atención integral a las víctimas (Ley Natalia Ponce de León) |
| 2018 | Conpes 3918 | Establece 11 líneas estratégicas de actuación del gobierno para el desarrollo de la Agenda 2030. El ODS 5 fija metas relacionadas con la participación de las mujeres en cargos directivos del Estado colombiano. |
| 2019 | Dec. 179 | Dec. 179 reestructuración Depto Administrativo de Presidencia. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer |

Fuente. Normatva. Construcción propia. Equipo asesor. Septiembre de 2019

La Corte Constitucional, ha dado respuesta a derechos, en relación a las mujeres y equidad de géneros a través de diferentes sentencias, entre ellas: (Tabla 19).

Tabla 19. Sentencias de la Corte Constitucional sobre mujeres y equidad de géneros

| Año | Sentencia | Síntesis |
|------|-----------|---|
| 1994 | C 410 | Se analizó la discriminación histórica de la que ha sido objeto la mujer y se dejó en claro que gracias a la transformación legislativa se ha logrado una igualdad formal frente al hombre. Se fija la igualdad en el acceso a la seguridad para las mujeres. |
| 1995 | T 624 | Se concluyó que la prohibición de entrada de mujeres a la Infantería de Marina viola el derecho a la igualdad. |
| 2004 | T 220 | Prohíbe a los planteles educativos sancionar a sus estudiantes utilizando el escarnio público. |
| 2004 | T 304 | Permite la procedencia de la acción de tutela cuando exista discusión acerca si la madre ha cotizado o no durante el periodo de gestación. |
| 2012 | T 646 | Respalda la ampliación de licencia de maternidad en casos de bebés prematuros. |
| 2014 | T 967 | Los celos enfermizos constituyen maltrato psicológico y causal de divorcio. |
| 2014 | T 022 | Las cirugías reconstructivas para las mujeres en casos de cáncer no son cuestiones estéticas, en tanto protegen la salud mental y dignidad de las mujeres. |
| 2016 | T 012 | Se sientan las bases jurisprudenciales para proteger a las mujeres de la violencia económica. |

| | | |
|------|--------|--|
| 2017 | T 735 | Determina que el Estado se convierte en un segundo agresor cuando sus funcionarios no toman medidas de protección contra violencia de género en plazos razonables. |
| 2018 | T 002 | Se relaciona el derecho a la intimidad de las mujeres privadas de la libertad y dice que el Estado debe asegurar las visitas íntimas a esta parte de la población carcelaria. |
| 2018 | T 015 | Se reiteró que las comisarías de familias deben valorar debidamente las pruebas para no revictimizar a la mujer. |
| 2018 | SU 075 | Reiteró el fuero de maternidad y mantuvo la protección laboral de la mujer embarazada o en periodo de lactancia. |
| 2018 | T 126 | Enfatiza que las autoridades judiciales deben reevaluar el uso del lenguaje en procesos de violencia contra la mujer. |
| 2018 | T 267 | El alto tribunal aplica perspectiva de género en materia de protección a la población penitenciaria y carcelaria. |
| 2018 | T 243 | Las trabajadoras domésticas han sido tradicionalmente estigmatizado, desde una lógica de las clases sociales y asociado a conceptos que, sin duda alguna, atentan contra la dignidad humana de las mujeres, así como la imagen que tienen de sí mismas. |
| 2018 | T 311 | Las gestiones de la Fiscalía en casos de violencia intrafamiliar o de violencia contra la mujer no se limitan a la investigación y procesamiento de las conductas punibles, sino que dicha entidad tiene también a su cargo asegurar la atención y protección de la víctima. |
| 2018 | T 338 | La violencia contra la mujer constituye un problema social que "exige profundos cambios en los ámbitos educativo, social, jurídico y político". |
| 2018 | T 239 | El Estado tiene la obligación de "desarrollar acciones de prevención que incluyan la promoción de la igualdad y la prohibición de la discriminación en razón de género en el ámbito educativo. |

Fuente. Sentencias Corte Constitucional. Construcción propia. Coordinador actualización PP. Septiembre de 2019

En cuanto a orientaciones sexuales e identidades de géneros, la Corte Constitucional, ha dictado entre otras, las siguientes sentencias: (Tabla 20)

Tabla 20. Sentencias de la Corte Constitucional sobre orientaciones sexuales e identidades de géneros diversas

| Año | Sentencia | Síntesis |
|------|-----------|--|
| 1993 | T 594 | Cambio de nombre para personas transgénero. Derecho al libre desarrollo de la personalidad. Carlos – Pamela Montaña Díaz contra Notario Tercero de Cali. |
| 1994 | T 097 | Debido proceso administrativo, prácticas homosexuales en la Policía, derecho al buen nombre, derecho a la educación. |
| 1994 | T 569 | Derecho al libre desarrollo de la personalidad, límites, homosexualidad en el colegio. |
| 1998 | T 101 | Igualdad de homosexuales en educación. Derecho a la educación. Tolerancia, respeto a la diversidad e igualdad en la diferencia. Pablo Enrique Torres y José Julián Prieto. Menores de edad. Maricones. Confesión cristiana. Instituto Ginebra La Salle. |
| 1998 | C 481 | Régimen disciplinario para docentes. |
| 1999 | C 507 | Unión marital de hecho. |
| 1999 | SU 337 | Derecho de personas intersexuales a decidir sobre tratamientos e intervenciones Quirúrgicas – Intersexualidad. |
| 2001 | SU 623 | Seguridad social a parejas del mismo sexo. Derecho a la igualdad. Universalidad del Sistema de Seguridad Social en Salud. Régimen contributivo. Cesar Augusto Medina contra Comfenalco EPS. Se niega la afiliación de su compañero permanente Jhon Jairo Castaño. |
| 2003 | T 499 | Visita íntima lesbica en cárceles. Derecho a la visita conyugal y al libre desarrollo de la personalidad del interno. Martha Lucía Álvarez y Martha Isabel Silva en contra de Inpec regional Viejo Caldas. Manizales. Ibagué – Armenia – Manizales. Certificado judicial DAS. 10 años de condena. Pareja en Pereira, traslado por problemas con ex pareja. |
| 2007 | C 075 | Derechos patrimoniales. Demanda de inconstitucionalidad a la ley 54 de 1990... ART. 1º. Se denomina unión marital de hecho, la formada entre un hombre y una mujer , que, sin estar casados, hacen una comunidad de vida permanente y singular. Igualmente, y para todos los efectos civiles, se denominan compañero y compañera permanente, al hombre y la mujer que forman parte de la unión marital de hecho. Artículo 2o. Se presume sociedad patrimonial entre compañeros permanentes y hay lugar a declararla judicialmente en cualquiera de los siguientes casos: a) Cuando exista unión marital de hecho durante un lapso no inferior a dos años, entre un hombre y una mujer sin impedimento legal para contraer matrimonio; |
| 2007 | C 811 | Régimen de seguridad social en salud de pareja homosexual. |
| 2008 | C 336 | Rodrigo Uprimny Yepes y otros, demanda de inconstitucionalidad contra Ley 54 de 1990, 74 y 163 de la Ley 100 de 1993. Pensión de sobreviviente a compañera o compañero permanente. Con la Sentencia C075 se reconocen los derechos patrimoniales a parejas homosexuales. Sustitución pensional compañero/a permanente del mismo sexo. Intervinieron abogados, Comisión Colombiana de Juristas, Ministerio de Hacienda y otros. |
| 2008 | C 798 | Derecho/deber de asistencia alimentaria para parejas del mismo sexo. |
| 2009 | C 029 | Equipara uniones de hecho del mismo sexo con uniones maritales heterosexuales, por lo que se establece que los miembros de parejas del mismo sexo pueden: constituir un patrimonio de familia inembargable; adquirir la nacionalidad por adopción, contar con la garantía de no incriminación a sus compañeros o compañeras permanentes en los procedimientos penal ordinario, penal militar y disciplinario; ser beneficiarios o beneficiarias del régimen de pensión y salud de la Fuerza Pública; reclamar su derecho al componente de servicios del subsidio familiar en servicios, al subsidio familiar de vivienda y a las indemnizaciones del SOAT por muerte en accidente de tránsito. |
| 2011 | T 716 | Pedro (Alvaro fallecido, compañero permanente. Convivencia de 18 años, siempre dedicado a labores del hogar) contra ISS y Luisa contra Caja Nacional de Previsión Social Cajanal. Pensiones y reconocimiento para constituir familia |
| 2011 | C 283 | Porción Conyugal |

| | | |
|------|-----------------------|--|
| 2011 | T 314 | PP integral nacional, constante y unificada con los Entes territoriales para el sector LGBTI. |
| 2011 | T 909 | Expresión afecto en espacios públicos. |
| 2011 | T 062 | Mujeres transgeneristas privadas de la libertad. |
| 2011 | Ley 1482 | Garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación. |
| 2012 | T 977 | Cambio de nombre (por segunda vez) a mujer trans. |
| 2012 | C 238 | Vocación sucesoral de conyuge. |
| 2012 | T 918 | Reconoce el derecho a la salud de las personas transgeneristas, procesos de reasignación sexual y complementarios y la posibilidad de cambio de sexo en el documento. |
| 2013 | T 552 | Cirugía reasignación de sexo trans por EPS. Derecho a la identidad y dignidad, acceso a salud, accesibilidad a la información de personas transgénero. Yésica Paola Serna Gómez (cirugía cambio de sexo. 45 años) contra Comfama EPS-S (No respondió la tutela) y Doris Peña Guerrero en representación de su hijo Charlie Santiago Noriega. 17 años (masectomía, histerectomía y ooforectomía) contra Asmet EPS-S. Cauca. |
| 2014 | SU 617 | Adopción hijo biológico parejas del mismo sexo. Menor Lakmé y las señoras Turandot y Fedora contra la Defensoría Segunda de Familia de Rionegro. Unión permanente desde 2005 en Alemania. Turandot dio a luz a Lakmé mediante inseminación artificial en 2008. Solicitan la adopción por parte de Fedora. |
| 2014 | C 340 | Constitución de patrimonio de familia no embargable. |
| 2015 | Dec. 2340 | Mininterior: elaboración, ejecución y seguimiento de PP. Modifica la Ley 2893 de 2011. Modifica las funciones de la Dirección de Derechos Humanos. |
| 2015 | T478 | Sentencia Sergio Urrego. Discriminación por orientación sexual e identidad de género en ambientes escolares; protección del derecho a la igualdad y del libre desarrollo de la personalidad; corresponsabilidades en el desarrollo educativo de los menores de edad. |
| 2016 | Ley 1801 | Código de Policía y de Convivencia Ciudadana. |
| 2016 | SU 214 | Matrimonio igualitario. Histórica sentencia sobre matrimonio civil. |
| 2016 | Ley 1620 y su decreto | Incluir en manuales de convivencia la protección a la orientación sexual y la identidad de género. |
| 2018 | Dec. 762 | Política para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas de Colombia. |
| | Dec. 329 | PP para el ejercicio de la ciudadanía plena y la garantía de derechos se los sectores poblacionales LGBTI de Manizales. |

Fuente. Sentencias Corte Constitucional, normativa. Construcción propia. Equipo Asesor. Septiembre de 2019

5

Soporte contextual



5.1 Localización

Manizales se localiza en la cordillera central de Colombia y hace parte de la sub región centro sur del departamento de Caldas. Según el Acuerdo 589 de 2004, administrativamente cuenta con 11 comunas, 113 barrios (área urbana - cabecera) y 7 corregimientos (área rural - resto). Hace parte del área metropolitana conformada por los municipios vecinos de Villamaría, Chinchiná, Palestina y Neira.

Según el documento Diagnóstico Dimensiones Social y Económica del POT (Plan de Ordenamiento Territorial), versión 1,3 del Centro de Información y Estadística, Manizales "tiene una superficie total de 441,54 km², de los cuales el 8 % (33,68 Km²) corresponde a suelo urbano, y el 92 % (407,86 Km²) a suelo rural. De estos últimos, el 40% se ubica en la zona de vida de selva muy húmeda premontaña o cinturón cafetero. Está situada a una altura de 2.150 metros sobre el nivel del mar (m.s.n.m.)."

La PPMEG tiene como cobertura territorial, las áreas, rural (resto) y urbana (cabecera) de Manizales.

5.2 Contexto socio histórico: los primeros ochenta años de Manizales¹⁹

En Manizales el impacto socio cultural patriarcal y "machista" (al que de manera reiterada se refieren las personas participantes en el proceso de actualización de esta política) tiene argumentaciones históricas desde el mismo proceso de colonización antioqueña, por ello, a fin de tener una mínima comprensión en este sentido, se hará una breve descripción de los cimientos sobre los cuales se sentaron las bases de inequidad en las relaciones de géneros y que se han reproducido de generación en generación en nuestro municipio.

A la llegada de los colonizadores antioqueños, la población aborígen ya estaba extinta, sin embargo, se han encontrado vestigios en La Cabaña, estación del antiguo Cable Aéreo, Alto del Perro, San Cancio, Fundadores y Versalles. Estas huellas pertenecían a los cacicazgos Carrapas y Quimbayas. La institución del cacicazgo, supone la diferenciación social y cultural y también la especialización en labores como agricultura, orfebrería y cerámica.

"Aunque los caciques tenían independencia entre ellos, conservaban vínculos familiares debido a que buscaban esposas entre las familias de los otros caciques y uno de los hijos heredaba el cacicazgo, pero cuando éstos faltaban, el señorío pasaba al sobrino hijo de la hermana, por lo tanto, el poder se continuaba por vínculos familiares" (....).

En el proceso de descubrimiento y conquista española y en su afán de encontrar oro, se somete a los Quimbaya y Carrapas (hacia 1540). José Tomás Henao plantea que el mariscal Jorge Robledo, envió a Hernán Rodríguez de Sosa y su gente a tierras de lo que hoy es Manizales, sin embargo, la búsqueda de oro y bienestar económico hacia el sur, hizo que abandonaran estos territorios. Según testimonios de Nicolás Restrepo y Manuel Grisales (uno de los fundadores de Manizales) habían encontrado vestigios de presencia española en la finca de éste último y en Palestina.

Sin presencia indígena directa, la sociedad que se consolidaría quedó marcada con el proceso de colonización antioqueña, y las posteriores llegadas de población boyacense y de otras regiones del país, por múltiples situaciones. El 12 de octubre de 1849 se ha considerado institucionalmente, como la fecha de fundación de Manizales, producto del proceso colonizador proveniente del departamento de Antioquia. En su historia convencional, se consideran hombres fundadores, en tanto "sus mujeres" resultan residualmente reconocidas (Marcelino Palacio, Manuel María Grisales, Joaquín, Antonio María y Victoriano Arango, Nicolás, Joaquín y Alejandro Echeverri, Antonio Ceballos, Vicente Gil y José María Osorio).

¹⁹ Este apartado, se construyó con base en las publicaciones: Manizales en la dinámica colonizadora (1990) y Colonización, fundaciones y conflictos agrarios (2000) de Albeiro Valencia Llano; El modelo de colonización antioqueña de James Parsons (Jaime Londoño. 2002); Un balance historiográfico Género, ambiente y desarrollo: una mirada entregadora a partir de la colonización antioqueña (Juan Camilo Betancur Jaramillo. 2018). Un recuento histórico sobre el papel de la mujer en Manizales (Editson Agudelo Liz. 2015).

La colonización antioqueña se ha considerado como uno de los fenómenos sociales, culturales y económicos más importantes de la historia de Colombia. Provenientes de una región atrasada, aislada y pobre durante la Colonia española, los colonizadores, generaron una sociedad más fluida y democrática, con numerosos propietarios rurales, donde las posibilidades de "ascenso social" eran mayores y las distancias y diferencias sociales fueron menores, pero también, señalada por una fuerte tradición religiosa y patriarcal, en la cual la mujer se consideraba propiedad de los hombres, sometidas a sus designios y con roles claramente implantados como responsables de la crianza y las labores domésticas, lo que hoy se ha llamado trabajo reproductivo sin remuneración.

Este proceso afianzó el núcleo familiar como fundamental valor y con un rígido patriarcalismo antioqueño. En una sociedad en la que la mano de obra la suministraban los hijos, era imperioso, su proliferación. La mujer se vio sometida a parir sin condicionantes y dedicarse a su crianza. Los hijos, apenas crecían y la parcela era insuficiente, emigraban, y se reproducía el proceso.

Las mujeres fueron objetos de los hombres. El androcentrismo quiso ubicar a las mujeres en posiciones subordinadas respecto a las ocupadas por ellos. La división laboral se basó en el sexo de manera estereotipada. Las mujeres se representaron como seres débiles que debían ser amparadas por los hombres, socialmente representados como proveedores y jefes económicos. A los hombres se les debían retribuciones entre las que se consideraban las prácticas sexuales y las funciones reproductivas, así, desde los inicios, se constituyó una asimétrica posibilidad de acceso a bienes y capital económico y enfatizó mejor a la madre de... la esposa de... la hija de...

Virginia Gutiérrez plantea la coexistencia de cuatro modelos de mujer en la sociedad: la esposa (encargada de labores domésticas y el orden), la amante o prostituta (fuente de placer y satisfacción sin obligación de responder por hijos, en tanto la mujer que se sometía a ello, se constituía en vergüenza para su familia o marido), la beata y la religiosa.

La iglesia incentivó el matrimonio monogámico, católico y eterno. El madresolterismo era delito y vergüenza familiar y social. Cuando en una mujer esporádicamente se daba cierta posibilidad de acceso a bienes y recursos financieros, el rol solía ser suplido por el hermano. Si una mujer no satisfacía el matrimonio o las posibilidades de casarse, se consideraba beata o solterona y pasaba a ser un lastre, peso para la familia y amargada pues según la tradición, no cumplía las atribuciones de reproducción y servicio al marido en las tareas domésticas.

A su vez, los hombres eran presionados desde temprana edad a perder la virginidad como inicio a la virilidad y masculinidad que todo hombre debía representar y se acudía a las "prostitutas", que incluso se "profesionalizaban" en ello. El afán de los hombres era construir riqueza. A las mujeres, al contrario, se les exigía virginidad, la himenolatría de la cultura patriarcal antioqueña, debía conservarse como premio al momento del matrimonio, la virginidad era sinónimo de pureza e integridad moral, normativa impuesta por la iglesia y su institución del matrimonio.

En las pequeñas parcelas se cultivó maíz, plátano, frijol y café y se criaron cerdos y gallinas. Con la llegada de campesinos boyacenses a las tierras paramunas se emprendió la comercialización de la papa. La cultura boyacense también afianzó un modelo patriarcal. En la década de 1880, el café empezó a constituirse en fuente de mayor riqueza. Con este auge económico del café, la relación religión y dinero, afianzó el ideal de crecimiento y progreso. El café contribuyó a estructurar (de la mano iglesia – gobierno), el modelo de familia antioqueña. El crecimiento económico motivó la procreación extensa de las familias para que de esta manera se tuviera mano de obra para su cuidado.

La iglesia católica contribuyó también a que se arraigara la idea de la obligación de las mujeres a cumplir su rol de satisfacción sexual a su esposo y también que el rol productivo de ser madre y esposa fuese el máximo rol a aspirar. Expansión de mano de obra y reproducción de agentes colonizadores, como potenciadores de crecimiento económico, fueron consolidando la cultura de Manizales.

La promesa que las obras realizadas en este mundo serían retribuidas en la otra vida después de la muerte, aumentó las acciones caritativas. La riqueza aparece como alternativa para la salvación planteada por la iglesia católica. Se trata entonces

de “ser alguien en la vida” y aquí, en buena medida, eran las mujeres, las que, con los recursos de sus esposos, contribuían a ganarse el cielo a través de acciones de caridad, lo que también contribuyó, a profundizar élitos “pudientes” donadores y “pobres” receptores.

La consolidación de la caficultura trajo también para quienes la desarrollaban problemas relacionados con la mano de obra. Para ello, el empleo de infantes y mujeres, se constituyó en una estrategia. Las familias, numerosas en prole, fueron escenarios claves en el sembrado y en la recolección del grano en áreas rurales, en tanto, en el área urbana, el trabajo de las mujeres en las trilladoras configuró un nuevo grupo socio laboral en las primeras décadas del siglo XX y cuyo pago, resultaba siempre mucho menor en relación al de los hombres.

Los cultivos, el trabajo doméstico, la huerta casera, la cría de animales domésticos y la reproducción biológica de la mano de obra familiar, se constituyeron en factores claves del trabajo de la mujer, pero también de la subordinación en la esfera privada del hogar, reforzado por la cultura religiosa y el analfabetismo. Además del trabajo en casa, de manera también subordinada, las mujeres, trabajaban como alimentadoras de personal temporal o como recolectoras de café.

En la década de los años 20, las condiciones de habitabilidad, la pésima dieta alimenticia, los hábitos de higiene y pocas posibilidades de calzado, las prácticas generadas en las fincas cafeteras con mano de obra nómada, la violencia intrafamiliar, las enfermedades, la miseria y la opresión del hombre, la escasa atención en salud, eran cargas difíciles de llevar y recaían sobre las mujeres. Los propietarios de fincas, se atribuían el derecho a “moralizar el amancebamiento” de las mujeres y en asocio con la iglesia, otorgaban plazos para legitimar las uniones de parejas o si no, se veían obligadas a desocupar las viviendas.

En el área urbana, se empezaron a consolidar industrias, obras de construcción, infraestructura de uso público, que requerían mano de obra y también lugares de diversión. Las mujeres, se vinculaban a fábricas de textiles, trilladoras de café, como profesoras, enfermeras, empleadas del servicio doméstico, o trabajadoras sexuales tanto para obreros, como para agricultores y campesinos que llegaban a la “ciudad” a comprar “el mercado”.

Los inicios de Manizales no fueron precisamente de equidad para las mujeres y se ha transmitido en la práctica, de generación en generación, y aunque han sucedido procesos de emancipación, esa historia no contada, permanece invisible e invisibilizada, por un fuerte lastre patriarcal y “machista” que aún persiste y convive en nosotros, y que ha sido considerado en la consulta para la actualización de esta política, el eje central problemático que requiere una contundente respuesta, una real **transformación cultural**.

5.3 Demografía

Para la delimitación de información demográfica, se tuvieron en cuenta tres hechos. Uno, la adopción de la PP para las Mujeres y la Equidad de Género (2011), dos, la dinámica electoral de alcaldes (2011, 2015) y tres, la información suministrada a través de censos poblacionales (1993, 2005 y 2018).

La PP para las Mujeres y la Equidad de Género, se adoptó en Manizales el 11 de octubre de 2011 a través del Decreto 0451. El 30 de octubre de este mismo año, se eligió nuevo alcalde, para emprender su período de gobierno desde el 2012.

Los dos últimos censos de población implementados en Colombia ocurrieron, uno en el año 2005, a partir del cual se hicieron las proyecciones poblacionales y que son las que aquí se incorporan de manera importante, y el segundo, en el año 2018, del cual se cuenta con información general y se está a la espera de la publicación oficial y apertura de datos, pero que también sirven de referente. Hay información demográfica fundamental que se desarrollará más adelante, por ejemplo, los datos relacionados con natalidad, defunciones, entre otros.

Para el 2018 se proyectaron 400.136 habitantes, distribuidos, 372.578 en la cabecera municipal (área urbana) y en el resto (área rural) 27.558 habitantes. Del 2011 al 2018, la población se incrementa de manera levemente sostenida en la cabecera y decrece en un punto en el resto. Tabla 21.

Tabla 21. Manizales. Proyecciones de población por área 2011 - 2018

| Año | Total | Cabecera | % | Resto | % |
|------|---------|----------|------|--------|-----|
| 2012 | 391.640 | 364.365 | 93,0 | 27.275 | 7,0 |
| 2013 | 393.167 | 365.824 | 93,0 | 27.343 | 7,0 |
| 2014 | 394.627 | 367.237 | 93,1 | 27.390 | 6,9 |
| 2015 | 396.075 | 368.633 | 93,1 | 27.442 | 6,9 |
| 2016 | 397.466 | 369.981 | 93,1 | 27.485 | 6,9 |
| 2017 | 398.830 | 371.307 | 93,1 | 27.523 | 6,9 |
| 2018 | 400.136 | 372.578 | 93,1 | 27.558 | 6,9 |

Fuente: Grupo de Información y Estadística de la Secretaría de Planeación de Manizales. Consultado, octubre 2019.

En la distribución por sexo, el incremento poblacional entre el 2012 y el 2018 es constante y de manera proporcional entre mujeres y hombres. En el total de población de Manizales son más las mujeres que los hombres, para el 2018 se proyectan 209.317 mujeres (52,30%) y 190.819 hombres (47,70 %), igual ocurre para la cabecera (área urbana) y se invierte en el resto (área rural), donde es mayor la proporción de hombres que el de mujeres. Tabla 22 y gráfico 6.

Tabla 22. Población total, cabecera (urbana) y resto (rural) por género

| Año | Manizales | | | | | Cabecera | | | | | Resto | | | | |
|------|-----------|---------|-------|---------|-------|----------|---------|-------|---------|-------|--------|---------|-------|---------|-------|
| | Total | Mujeres | % | Hombres | % | Total | Mujeres | % | Hombres | % | Total | Mujeres | % | Hombres | % |
| 2012 | 391.640 | 205.217 | 52,40 | 186.423 | 47,60 | 364.365 | 192.482 | 52,83 | 171.883 | 47,17 | 27.275 | 12.735 | 46,69 | 14.540 | 53,31 |
| 2013 | 393.167 | 205.952 | 52,40 | 187.215 | 47,60 | 365.824 | 193.209 | 52,81 | 172.615 | 47,19 | 27.343 | 12.743 | 46,60 | 14.600 | 53,40 |
| 2014 | 394.627 | 206.650 | 52,40 | 187.977 | 47,60 | 367.237 | 193.904 | 52,80 | 173.333 | 47,20 | 27.390 | 12.746 | 46,54 | 14.644 | 53,46 |
| 2015 | 396.075 | 207.346 | 52,40 | 188.729 | 47,70 | 368.633 | 194.606 | 52,79 | 174.027 | 47,21 | 27.442 | 12.741 | 46,43 | 14.701 | 53,57 |
| 2016 | 397.466 | 208.020 | 52,30 | 189.446 | 47,70 | 369.981 | 195.220 | 52,76 | 174.761 | 47,24 | 27.485 | 12.800 | 46,57 | 14.685 | 53,43 |
| 2017 | 398.830 | 208.688 | 52,30 | 190.142 | 47,70 | 371.307 | 195.969 | 52,78 | 175.338 | 47,22 | 27.523 | 12.719 | 46,21 | 14.804 | 53,79 |
| 2018 | 400.136 | 209.317 | 52,30 | 190.819 | 47,70 | 372.578 | 196.599 | 52,77 | 175.979 | 47,23 | 27.558 | 12.718 | 46,15 | 14.840 | 53,85 |

Fuente. Elaboración a partir de datos suministrados por el Grupo de Información y Estadística de la Secretaría de Planeación de Manizales. Octubre 2019.

Gráfico 6. Población total Manizales, cabecera (urbano), resto (rural) por género



Fuente. Elaboración a partir de datos suministrados por el Grupo de Información y Estadística de la Secretaría de Planeación de Manizales. Octubre 2019.

En la pirámide poblacional comparada 2005 – 2018 (Gráfico 7), el mayor porcentaje de hombres y mujeres está entre los 20 a 24 años de edad, sin embargo, en el 2018, disminuye considerablemente. Como se observa en la gráfica, en el 2005 la mayor población de hombres y mujeres estaba entre los 0 a los 34 años, en el 2018 disminuye, y en cambio aumenta de los 35 años y más. Es decir, Manizales crece en población adulta mayor y decrece en población joven y menor de edad, tanto en hombres como en mujeres.

Esta dinámica poblacional implica que existirá una menor presión para el sistema educativo en primera infancia, infancia, adolescencia y juventud, y en cambio se dará una mayor presión en el sistema de salud para la atención de adulto mayores al igual que una mayor cantidad de personas que buscarán trabajo.

Gráfico 7. Estructura de la población: hombres - mujeres. Comparativo 2005 - 2018



Fuente: DANE. Dirección de Censos y Demografía. Consultado octubre de 2019.

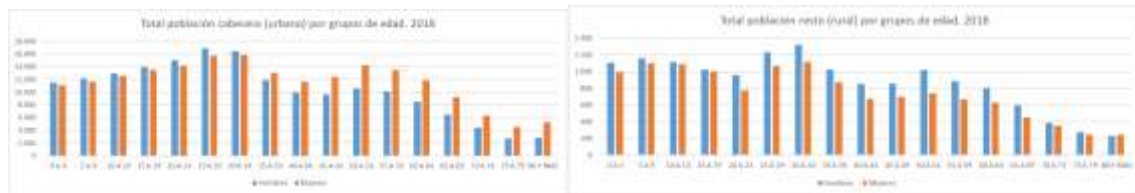
Aun, con la dinámica poblacional, por grupos de edad, en el 2018, del total de población, la población masculina es mayor en relación a la población femenina de 0 a 34 años, y la femenina es mayor de 35 años en adelante. En la cabecera (urbano), la relación es similar al total, y en el resto (rural), en todos los grupos de edad, es mayor la población masculina a excepción de 80 años y más, donde es mayor la población femenina. Tabla 23 y gráfico 8.

Tabla 23. Población en Manizales 2018 por grupos de edad, cabecera (urbano) y resto (rural)

| Grupos de edad | TOTAL 2018 | | | URBANO | | | RURAL | | |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| 0 A 4 | 24.681 | 12.602 | 12.079 | 22.586 | 11.499 | 11.087 | 2.095 | 1.103 | 992 |
| 5 A 9 | 26.062 | 13.314 | 12.748 | 23.800 | 12.152 | 11.648 | 2.262 | 1.162 | 1.100 |
| 10 A 14 | 27.644 | 14.041 | 13.603 | 25.440 | 12.927 | 12.513 | 2.204 | 1.114 | 1.090 |
| 15 A 19 | 29.486 | 14.963 | 14.523 | 27.461 | 13.937 | 13.524 | 2.025 | 1.026 | 999 |
| 20 A 24 | 30.901 | 15.979 | 14.922 | 29.169 | 15.022 | 14.147 | 1.732 | 957 | 775 |
| 25 A 29 | 34.882 | 18.114 | 16.768 | 32.582 | 16.882 | 15.700 | 2.300 | 1.232 | 1.068 |
| 30 A 34 | 34.757 | 17.759 | 16.998 | 32.321 | 16.439 | 15.882 | 2.436 | 1.320 | 1.116 |
| 35 A 39 | 26.851 | 12.911 | 13.940 | 24.956 | 11.889 | 13.067 | 1.895 | 1.022 | 873 |
| 40 A 44 | 23.082 | 10.780 | 12.302 | 21.557 | 9.930 | 11.627 | 1.525 | 850 | 675 |
| 45 A 49 | 23.604 | 10.484 | 13.120 | 22.049 | 9.628 | 12.421 | 1.555 | 856 | 699 |
| 50 A 54 | 26.549 | 11.611 | 14.938 | 24.791 | 10.594 | 14.197 | 1.758 | 1.017 | 741 |
| 55 A 59 | 25.228 | 11.027 | 14.201 | 23.671 | 10.138 | 13.533 | 1.557 | 889 | 668 |
| 60 A 64 | 21.809 | 9.286 | 12.523 | 20.383 | 8.487 | 11.896 | 1.426 | 799 | 627 |
| 65 A 69 | 16.778 | 7.101 | 9.677 | 15.725 | 6.501 | 9.224 | 1.053 | 600 | 453 |
| 70 A 74 | 11.416 | 4.762 | 6.654 | 10.682 | 4.378 | 6.304 | 734 | 384 | 350 |
| 75 A 79 | 7.803 | 3.001 | 4.802 | 7.279 | 2.724 | 4.555 | 524 | 277 | 247 |
| 80 Y MAS | 8.603 | 3.084 | 5.519 | 8.126 | 2.852 | 5.274 | 477 | 232 | 245 |
| TOTAL | 400.136 | 190.819 | 209.317 | 372.578 | 175.979 | 196.599 | 27.558 | 14.840 | 12.718 |

Fuente. Elaboración a partir de datos suministrados por el Grupo de Información y Estadística de la Secretaría de Planeación de Manizales.

Gráfico 8. Grupos de edad 2018. Cabecera (urbano) y rural (resto). Hombres y mujeres



Fuente. Elaboración a partir de datos suministrados por el Grupo de Información y Estadística de la Secretaría de Planeación de Manizales.

Reforzando lo anterior y según el Dane (ajustado en septiembre de 2019) el índice de juventud decrece en los cuatro censos y el de envejecimiento crece y de manera importante entre el 2005 y 2018. Tabla 24.

Tabla 24. Índices de juventud, envejecimiento comparada en Censos. Manizales

| Índices | Corte 65 años y más | | | | Corte 60 años y más | | | |
|--------------------------|---------------------|-------|-------|-------|---------------------|-------|-------|-------|
| | 1985 | 1993 | 2005 | 2018 | 1985 | 1993 | 2005 | 2018 |
| Índice de envejecimiento | 13,23 | 18,36 | 33,61 | 79,84 | 20,93 | 28,35 | 47,81 | 115,5 |
| Índice de juventud | 32,97 | 28,37 | 26,45 | 24,53 | 32,97 | 28,37 | 26,45 | 24,53 |

Fuente: DANE - Dirección de Censos y Demografía. Consultado octubre de 2019

En el 2018, por cada 100 mujeres hay 89 hombres (índice de masculinidad) y por cada 100 hombres hay 112 mujeres (índice de feminidad) Tabla 25

Tabla 25. Índices de masculinidad y feminidad en Manizales

| Índices | 1985 | 1993 | 2005 | 2018 |
|------------------------|-------|-------|--------|--------|
| Índice de masculinidad | 90,84 | 90,01 | 90,44 | 89,47 |
| Índice de feminidad | 110,1 | 111,1 | 110,57 | 111,76 |

Fuente: DANE - Dirección de Censos y Demografía. Consultado octubre de 2019

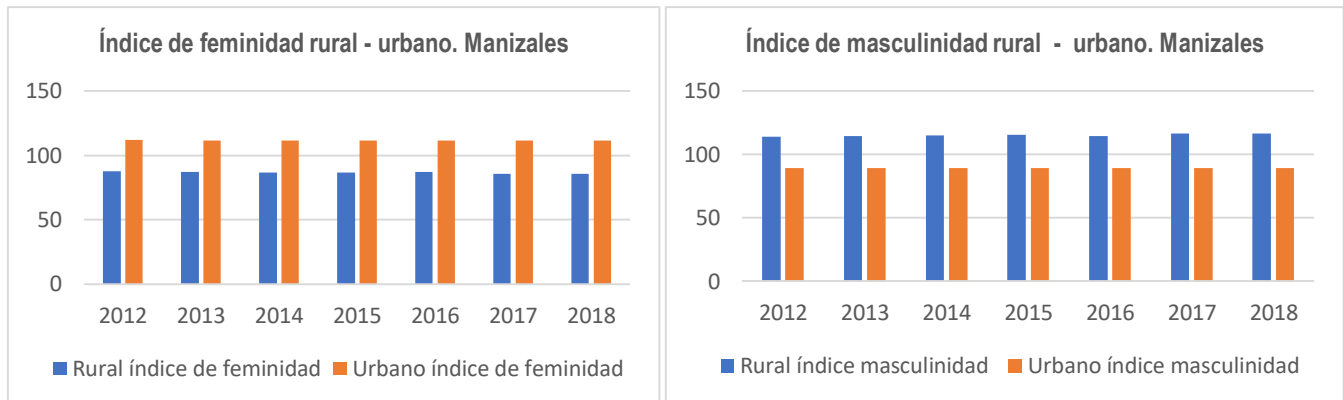
El índice de feminidad y masculinidad (también llamado razón de sexo), es un índice demográfico que expresa en porcentaje la razón de mujeres por hombres y de hombres por mujeres en un territorio. En nuestro caso, el índice de feminidad total es mayor a 100, en tanto en el área rural es menor a 100 y mayor en el área urbana. Ello traduce el hecho de que, en zonas rurales las tareas agrícolas son dominante y tradicionalmente ejercidas por mano de obra masculina. En el área urbana, la situación se complejiza por factores asociados a la longevidad, la proporción de población dedicada a actividades domésticas que se imponen tradicionalmente a las mujeres. Si bien se perciben cambios, éstos resultan ser en el tiempo, poco perceptibles. Tabla 26 y gráfico 9

Tabla 26. Índices de masculinidad y feminidad

| Año | Total índices | | Rural | | Urbano | |
|------|---------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| | Masculinidad | Feminidad | Masculinidad | Feminidad | Masculinidad | Feminidad |
| 2012 | 90,8 | 110,1 | 114,2 | 87,6 | 89,3 | 112,0 |
| 2013 | 90,9 | 110,0 | 114,6 | 87,3 | 89,3 | 111,9 |
| 2014 | 91,0 | 109,9 | 114,9 | 87,0 | 89,4 | 111,9 |
| 2015 | 91,0 | 109,9 | 115,4 | 86,7 | 89,4 | 111,8 |
| 2016 | 91,1 | 109,8 | 114,7 | 87,2 | 89,5 | 111,7 |
| 2017 | 91,1 | 109,8 | 116,4 | 85,9 | 89,5 | 111,8 |
| 2018 | 91,2 | 109,7 | 116,7 | 85,7 | 89,5 | 111,7 |

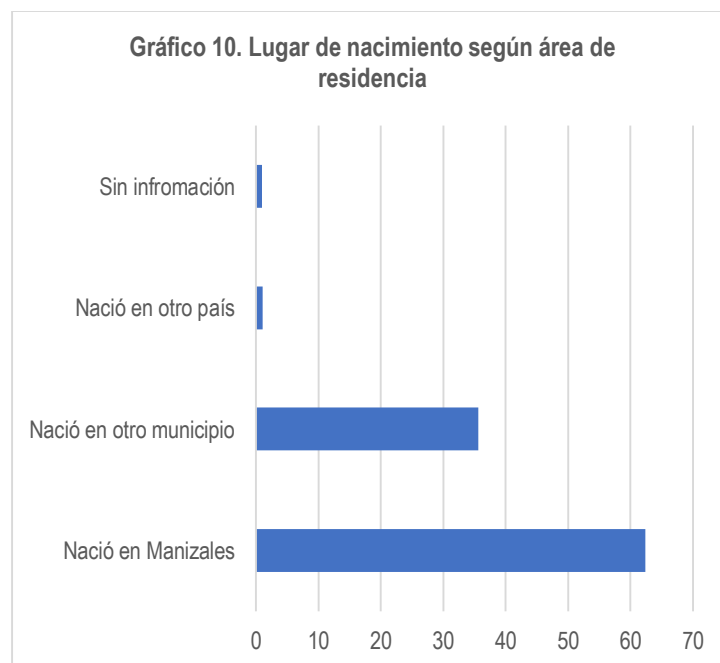
Fuente. Elaboración a partir de datos suministrados por el Grupo de Información y Estadística de la Secretaría de Planeación de Manizales. Octubre 2019.

Gráfico 9. Índices de feminidad y masculinidad cabecera (urbano) y resto (rural). Manizales



Fuente. Elaboración a partir de datos suministrados por el Grupo de Información y Estadística de la Secretaría de Planeación de Manizales. Octubre 2019.

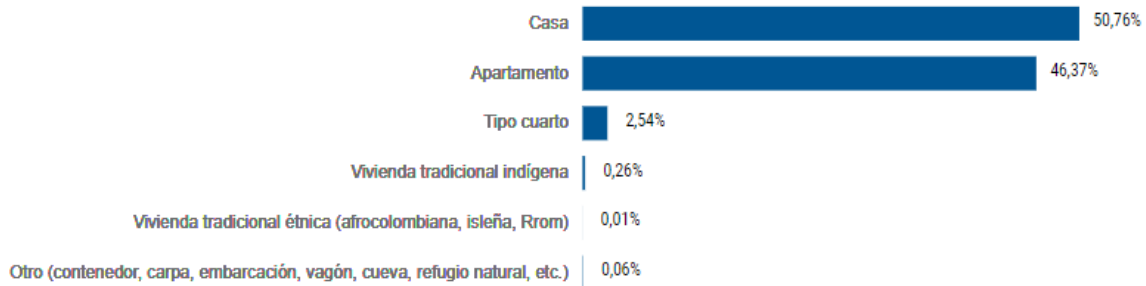
En el 2018 viven en hogares particulares 395.818 personas, 136.806 en hogares (una persona o grupo de personas, parientes o no, que ocupan la totalidad o parte de una vivienda, generalmente comparten las comidas y tienen un presupuesto como), 134.587 en viviendas ocupadas (espacio independiente y separado habitado o destinado para ser habitado por una o más personas) y 4.618 personas en LEA (Lugares Especiales de Alojamiento – cárceles, conventos, entre otros), de éstos 3.770 en el área urbana y 848 en área rural. El 62,38% nacieron en Manizales, el 35,63% nació en otro municipio, el 1,03% nació en otro país y sin información el 0,95%. Gráfico 10



Fuente. Construido con información del Censo DANE 2018.

El número de vivienda con personas presentes es de 134.587 y 136,806 en hogares particulares, distribuidos en casa el 50,76%, apartamento 46,37%, tipo cuarto 2,54%, vivienda tradicional indígena 0,26%, vivienda tradicional étnica 0,06% y 0,06% en contenedor, carpa etc. A esta última posibilidad, correspondería entonces a 240 personas. Gráfico 11.

Gráfico 11. Distribución de las viviendas según su tipo



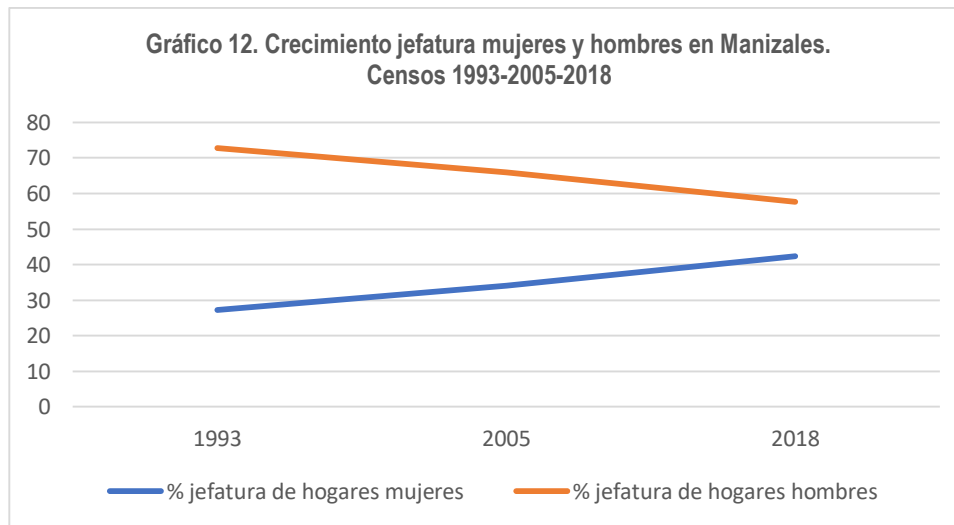
Fuente: DANE - Dirección de Censos y Demografía. Consultado octubre de 2019

La transformación de jefatura de hogares se hace visible en los últimos tres censos. Del 27,27% con jefatura de mujeres en 1993 se pasó al 42,36% en el 2018, en tanto ha decrecido la jefatura de hombres, del 72,73% en 1993 se pasó al 57,64% en el 2018. Tabla 27 y gráfico 12.

Tabla 27. Jefatura del hogar por sexo.

| | 1993 | 2005 | 2018 |
|-------------------------------|-------|------|-------|
| % jefatura de hogares mujeres | 27,27 | 34,1 | 42,36 |
| % jefatura de hogares hombres | 72,73 | 65,9 | 57,64 |

Fuente: DANE - Dirección de Censos y Demografía. Consultado octubre de 2019



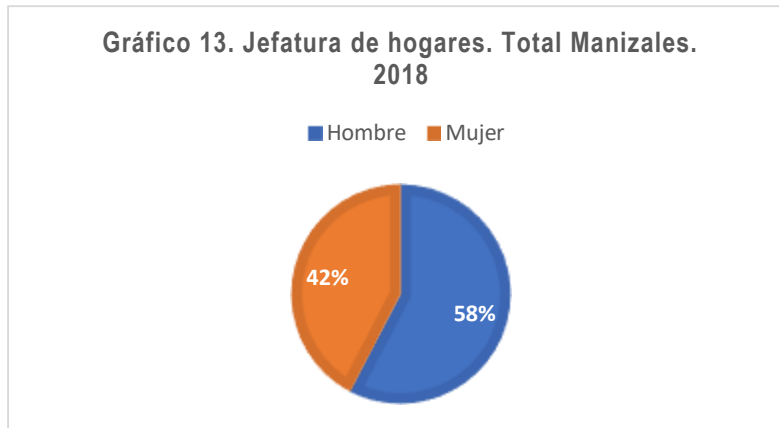
Fuente. Construido con información del Censo DANE. 2018.

En el 2018, el 42,36% de hogares tiene como jefe a mujeres y el 57,64% a hombres. De la jefatura femenina, es mayor en el área urbana (43,32%) que en el área rural (26,36%). Tabla 28 y gráfico 13. De los hogares con jefatura femenina el 80,32% no tienen cónyuge, el 0,42 tienen como cónyuge otra mujer y el 19,26 tienen como cónyuge a un hombre. De los hogares con jefatura masculina el 27,22% no tienen cónyuge, el 0,24% tienen como cónyuge otro hombre y el 72,54% a una mujer. Las diferencias entre jefatura masculina y femenina sin cónyuge son muy considerables (27,22% vs 72,54%), El porcentaje de cónyuges homosexuales corresponde al 0,66 en tanto de cónyuges heterosexuales es del 91,80". Tabla 28 y gráfico 13.

Tabla 28. Jefatura de hogares en Manizales, total, urbano y rural

| Jefatura de hogares | Total municipio | Urbano | Rural |
|------------------------------|-----------------|--------|-------|
| % jefe mujer | 42,36 | 43,32 | 26,36 |
| % jefe hombre | 57,64 | 56,68 | 73,64 |
| Razón jefe hombre/jefe mujer | 1,36 | 1,31 | 2,79 |

Fuente: construido con información del Censo DANE 2018. Octubre de 2019.



Fuente: construido con información del Censo DANE.2018. Octubre de 2019

Tabla 29. Jefatura de hogar y situación conyugal. Manizales. 2018

| Situación conyugal | Jefe de hogar | Total | Urbano | Rural |
|--------------------|---------------|-------|--------|-------|
| Sin cónyuge | Mujer | 80,32 | 80,46 | 76,45 |
| | Hombre | 27,22 | 27,4 | 24,94 |
| Con cónyuge mujer | Mujer | 0,42 | 0,42 | 0,35 |
| | Hombre | 72,54 | 72,36 | 74,9 |
| Con cónyuge hombre | Mujer | 19,26 | 19,12 | 23,22 |
| | Hombre | 0,24 | 0,24 | 0,16 |

Fuente: construido con información del Censo DANE 2018. Octubre de 2019

5.4 Gobernabilidad y gobernanza

Ante las dinámicas de interacción del Estado con nuevos actores públicos y privados, locales, nacionales e internacionales, los gobiernos han tenido que cualificar su acción y el efecto de gobernar en procura de un desarrollo económico, social e institucional duradero promoviendo un sano equilibrio entre el Estado, la sociedad civil y actores económicos. En este sentido, es necesario tener en cuenta el funcionamiento del Estado y también su interacción y relación con otros actores públicos y privados, es decir, la sociedad civil y las empresas.

El concepto de gobernabilidad tiene múltiples interpretaciones, unas de corte técnico y económico (impuesto incluso por la banca multilateral) y otras con un carácter social, soportado en la participación. Independientemente de las posturas, la gobernabilidad es un concepto y una herramienta útil para plantear no sólo los aspectos técnicos del gobierno local, sino también, su articulación con la sociedad en el territorio teniendo en cuenta las especificidades culturales de este último, a esta articulación se le denomina en muchas consideraciones como gobernanza.

Para esta PP nos referiremos a la gobernabilidad, como las transformaciones internas que se deben dar en el gobierno local para que, de manera articulada y más horizontal con la sociedad civil y la empresa privada, se facilite el desarrollo de la misma, es decir, la gobernanza.

En el proceso de actualización de esta política, los diferentes actores sociales e institucionales, plantearon situaciones problemáticas relacionadas con el gobierno como:

- a. El gobierno local es expresión también del patriarcado y el "machismo": "los hombres y todo lo otro". No se le da importancia requerida al tema de géneros. Manizales ha estado históricamente gobernada por hombres (enmarcados en un asunto biológico) y es desde esa perspectiva de cultural "superioridad" que se consolidan los procesos de planeación. Existe desinterés institucional en políticas de tipo social con equidad de géneros. Una muestra de ello, es la debilidad institucional, financiera y técnica que tienen las corregidurías y los bajos presupuestos orientados a la transformación cultural en relación a la equidad de géneros.
- b. La discontinuidad y desarticulación de intervenciones estatales, reflejada en contrataciones retrasadas y en muchos casos de última hora, impiden una adecuada implementación de procesos. Pareciera que las acciones relacionadas con mujeres y personas género diversas, se hicieran por cumplir. Los cargos públicos continúan siendo cuota política, sin mayor exigencia de idoneidad en estos temas.
- c. Las limitadas ofertas de capacitación para el trabajo implementadas por parte de la administración municipal, reproducen los estereotipos de roles asignados tradicionalmente. Si bien, estas ofertas resultan atractivas pues se traducen en ingresos básicos de corto plazo, no proyectan alternativas de ingresos justos y dignos, ni autonomía económica real a mediano y largo plazo.
- d. Existe una desarticulación entre organizaciones de la sociedad civil y el gobierno. Esta desarticulación se refleja en la poca gestión interinstitucional y social interna y externamente en, por ejemplo, el centro de reclusión de mujeres de Manizales (Villa Josefina).
- e. Los temas sociales, como lo es los asuntos de géneros, cuentan con un interés por parte de la Primera Gestora Social, situación que resulta ser anexa a la administración municipal como tal y pierde el peso político que ello demanda en la continuidad gubernamental.

En la página institucional de la alcaldía de Manizales (consultado en septiembre de 2019), se define como misión que: "el municipio de Manizales es una entidad territorial que mantiene una comunicación permanente y transparente con su comunidad sin discriminación alguna, y desarrolla programas de corte socio-cultural, económico, de las TIC, para la conservación del medio ambiente y el fortalecimiento institucional, que logran servir equitativamente a la comunidad manizaleña y mejorar su calidad de vida".

También se ha trazado como visión que: "Manizales es un territorio amable que se identifica por el bienestar de sus ciudadanos (as), que se piensa y se construye respetando las diferencias y se gobierna bajo principios éticos y democráticos, resultado de un desarrollo sostenible con énfasis en la educación sobresaliente, la cultura, la participación ciudadana, la integración estratégica con la región, la innovación, el emprendimiento, el aprovechamiento de su riqueza natural y el reconocimiento de su patrimonio".

Si bien el asunto de géneros, no es explícito en la misión y visión señaladas, expresiones como: "sin discriminación alguna", "servir equitativamente", "respetando las diferencias" y "principios éticos y democráticos", dan pie a considerar que esta PP, contribuye poderosamente a la misión y visión trazadas.

Con la expedición de los Decretos extraordinarios 607 y 615 del 7 de diciembre del 2016 se modificó la estructura de la administración municipal creando, entre otras dependencias, la Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género, en cumplimiento al compromiso asumido por el Alcalde José Octavio Cardona León durante su campaña electoral y en el Plan de Desarrollo Municipal. Gráficos 14 y 15.

Entre las funciones de dicho despacho está el de formular y coordinar la implementación de las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos en materia de garantía, restitución y protección de los derechos de las mujeres y los géneros en Manizales, incluye la comunidad LGBTI.

La Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género, cuenta con las Unidades de Género y de Fomento al Desarrollo. Entre las múltiples acciones implementadas están:

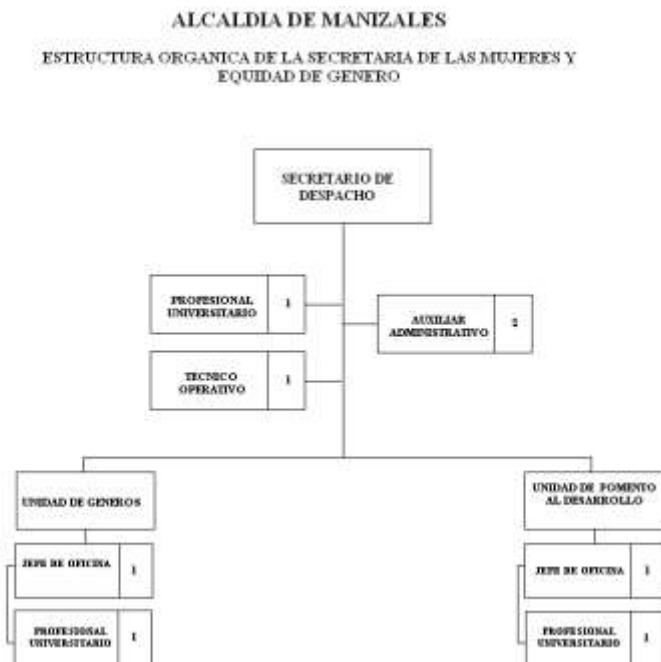
- Disposición de la línea 123 como un puente entre la violencia y ruta de atención de víctimas por género.
- Campañas de prevención de embarazo en adolescentes en instituciones educativas con la participación de estudiantes, padres y docentes.
- Puesta en marcha del consultorio rosado para la prevención de las violencias de género.
- Brigadas de salud.
- Jornadas de aprovechamiento del tiempo libre.
- Talleres proyectos de vida y orientación ocupacional.
- Talleres de artes y oficios, panadería, mesa y bar, entre otros.
- Jornadas de peluquería.
- Sesiones de yoga.
- Capacitación y atención en salud con la participación de mujeres y familias.
- Conmemoración del Día Internacional de los Derechos de las Mujeres.
- Conmemoración del Día de la No violencia contra las Mujeres.
- Formación en primeros auxilios físicos y psicológicos, emprendimiento social, rutas de atención y defensa personal.
- Acompañamiento y apoyo en adecuado manejo y servicio de los jardines nocturnos en Manizales.
- Creación de la sala amiga del lactante.
- Capacitación y asesoría en emprendimiento.
- Actividades artísticas, culturales y académicas con mujeres afrocolombianas.
- Atención a mujeres y sus hijos-as víctimas de violencia de género y que se encuentren en peligro inminente por parte de su agresor.
- Formación en atención de personas con dependencia funcional (adultos mayores, personas con discapacidad)
- Apoyo y acompañamiento a emprendimientos.
- Micro ruedas de empleo.
- Construcción, adopción y difusión de la PP para la población LGBTI (Decreto 0329 de junio 14 de 2018).
- Celebración Día del orgullo gay.
- Consultorio psicológico virtual para población LGBTI.
- Torneos deportivos.
- Manizales Pride fest:
- Expo inclusión
- Jornadas académicas, foros, mesas de trabajo, conversatorios.
- Pasarela diversa e incluyente.
- Jornadas de ofertas de empleo.
- Capacitación en seguridad privada.
- Campañas en instituciones educativas sobre diversidad sexual e identidad de género.
- Difusión sobre seguridad de mujeres en espacios públicos.
- Campañas contra la homofobia y el machismo.
- Mesas interinstitucionales, Mesas y Comités Técnicos.

Gráfico 14. Organigrama Alcaldía de Manizales



Fuente: Página Alcaldía de Manizales. Recuperado en septiembre de 2019

Gráfico 15. Estructura Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género



Fuente: Página Alcaldía de Manizales. Recuperado en septiembre de 2019

Existen temas explícitos relacionados con la equidad de géneros que se trabajan en otros despachos. Tabla 30. En estos despachos se consideran acciones de carácter universal, esto es, sin discriminación de géneros como en el Instituto de Cultura y Turismo, Deporte, Salud, Desarrollo Social, Educación, Agricultura, lo cual no genera el reconocimiento a la diferencia y la equidad de géneros.

El municipio de Manizales tiene actualmente, adoptadas las siguientes políticas públicas:

Sectoriales:

- De Seguridad Alimentaria y Nutricional- Decreto 073 del 8 de abril de 2005.
- De Salud Ambiental- Decreto 584 del 25 noviembre de 2010.
- De Salud Sexual y Reproductiva- Decreto 119 del 4 de abril de 2011.
- De Desarrollo Rural. Decreto 0231 de abril 27 de 2015
- De Libertad Religiosa, Decreto No 0219 de abril 9 de 2018
- De Seguridad y Convivencia Ciudadana. Decreto No 0589 de 2015
- De Salud Oral (En proceso de actualización).

Poblacionales:

- De Mujer y Equidad de Género - Decreto 0451 del 28 de octubre de 2011. (En proceso de actualización).
- De Juventud- Decreto 0486 de 12 de octubre de 2011.
- De Infancia y Adolescencia. Decreto No 059 de enero 30 de 2015
- De Discapacidad. Decreto 0232 de abril 27 de 2015
- De Envejecimiento y Vejez. Decreto 0235 de abril 27 de 2015
- Para el ejercicio de la Ciudadanía plena y la garantía de los derechos de los sectores poblacionales LGBTI- Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero e intersexuales para el Municipio de Manizales 2018-2018, Decreto No 0329 de junio 14 de 2018.

En construcción:

- De habitante de calle.
- De familia.
- De cultura.

Las diferentes políticas se estructuran a través de ejes (entre 3 y 7) y líneas (entre 5 y 42). Tabla 30.

Tabla 30. Número de ejes y líneas de las Políticas Públicas adoptadas en Manizales.

| Política | Número de ejes | Número de líneas |
|---|----------------|------------------|
| Política pública de Seguridad alimentaria y nutricional | 5 | 27 |
| Política pública de Salud oral | 4 | 42 |
| Política pública de Salud ambiental | 9 | 41 |
| Política pública Sexual y reproductiva | | 6 |
| Política pública de Mujer y equidad de género | 5 | 5 |
| Política pública de Juventud | 4 | 20 |
| Política pública de Infancia y adolescencia | 4 | 5 |
| Política pública de Discapacidad | 5 | 17 |
| Política pública de Envejecimiento y vejez | 4 | 10 |
| Política pública de Seguridad y convivencia ciudadana | 4 | 18 |
| Política pública de Desarrollo rural | 6 | 17 |
| Política pública de Libertad religiosa | 3 | 7 |
| Política pública para el ejercicio de la ciudadanía plena y la garantía de los derechos de los sectores poblacionales LGBTI. Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales | 7 | 7 |

Fuente: Informe de seguimiento a la implementación de políticas públicas 2018. Secretaría de Planeación Municipal.

En el Informe de seguimiento a la implementación de políticas públicas 2018, de la Secretaría de Planeación Municipal y a partir de la valoración de implementación de ejes y líneas, se considera que las políticas que se encuentran en un rango igual o superior a 90% y como las de mejor desempeño en su ejecución y en su orden son: PP de Salud Sexual y Reproductiva, de Mujer y Equidad de género, y de Infancia y Adolescencia.

Entre las conclusiones del informe, se considera que las políticas con mejor nivel de desempeño tienen en común, entre otros factores, un mayor nivel de articulación sectorial y la mejor coordinación para alcanzar los objetivos de éstas políticas. Sin embargo, una de las demandas sociales recogidas en el proceso de actualización de la PPMEG, es precisamente la articulación entre las diferentes políticas, aun así, resultó una oportunidad fundamental, que buena parte de sus ejes y líneas se incorporaran de manera explícita en el Plan de Desarrollo "Manizales más oportunidades" 2016 – 2019.

En el informe de seguimiento se recomienda la necesidad tangible de ser diligentes en la calidad de información suministrada, que sea veraz, confiable, clara, completa y actualizada para hacer el seguimiento a su implementación. También se concluye que si bien tiene igual peso en la valoración tanto la asignación como los recursos ejecutados, la no planeación de o el no reporte de éstos afectan significativamente el resultado de la efectividad de la política. El tema de mujeres y equidad de géneros y su PP, transversaliza todas las políticas. Es necesario generar estrategias que efectivamente logren de manera coherente su desarrollo e implementación, para la transformación de la cultura en Manizales.

En sintonía con los conceptos de gobernabilidad y gobernanza, es imprescindible que para el desarrollo de esta PP sea necesaria la articulación con entidades de carácter nacional que se despliegan localmente de acuerdo a sus misiones, objetivos e instancias. Así considerado, las ramas del poder público (legislativa, ejecutiva y judicial), deben ser parte fundamental de la articulación con los ejes, líneas y acciones que se consideren resultando vitales entidades como la fiscalía, defensoría, personería, procuraduría, Inpec, ICBF entre otras.

Uno de los elementos que contribuye poderosamente a la gobernabilidad y gobernanza, es el conocimiento que se tiene, se debe y se necesita tener sobre la equidad/inequidad de géneros, en este sentido, la administración municipal cuenta con un observatorio pero intermitente en su operación y limitada disposición de recursos; la Universidad de Caldas cuenta también con el Observatorio en género y sexualidades, y que desde hace cinco años ha impulsado proyectos e iniciativas tendientes a generar espacios y actuaciones con mayor nivel de equidad e igualdad social. Desde la academia se tienen procesos pos graduales importantes relacionados con inclusión, convivencia, diversidad etc., que finalmente aportan también su experiencia y conocimiento a una cualificada implementación de esta PP. A ello hay que sumarle los sistemas de información que diferentes despachos del nivel local, departamental y entidades privadas tienen sobre asuntos demográficos, económicos, de salud, educación, violencias etc. relacionados con mujeres y equidad de géneros.

5.5 Educación

En todos los escenarios y a través de las diferentes estrategias implementadas para el proceso de actualización de esta PP, se marcó a la educación como un eje fundamental de trabajo y poder así, avanzar en una transformación cultural que contribuya de manera contundente a la consolidación de una Manizales equitativa. Las propuestas se encaminaban en dos líneas, por un lado, la garantía del derecho a la educación con equidad y calidad y la incorporación de un componente formativo sobre equidad de géneros desde primera infancia, y por el otro, la implementación de estrategias educativas con diferentes actores sobre asuntos relacionados con la equidad de géneros.

El Ministerio de Educación Nacional (MEN) define 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.

Igualmente, en el artículo 67 de la Constitución Política, se plantea que: "la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás

bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente".

La educación entonces, relaciona procesos multidireccionales mediante los cuales se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. Está presente en todas las acciones, sentimientos y actitudes de las personas. En esta política, para la educación se consideran procesos de formación, capacitación, sensibilización y educación formal. Con la educación los seres humanos aprenden, con la capacitación, adquieren y desarrollan capacidades, con la formación, de manera planificada se transforman conocimientos, técnicas y actitudes, y con la sensibilización, se despiertan sentimientos, sensaciones y una mayor conciencia sobre el reconocimiento a las diferencias, la igualdad de derechos e igualdad sustantiva para las mujeres y la equidad de géneros.

El sistema educativo formal colombiano lo conforman la educación inicial, preescolar, básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados), media (dos grados y culmina con el título de bachiller) y la educación superior (MEN. 2019). La Secretaría de Educación de la Alcaldía de Manizales se ha propuesto como misión, "contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los manizaleños a través de la gerencia transparente, eficiente, eficaz y equitativa en la prestación oportuna del servicio educativo" y está estructurada a través de las unidades de cobertura y sistemas de información, inspección y vigilancia, planeación, administrativa y financiera y el área Jurídica.

En el proceso de actualización, los diferentes actores plantearon como problemáticas en educación:

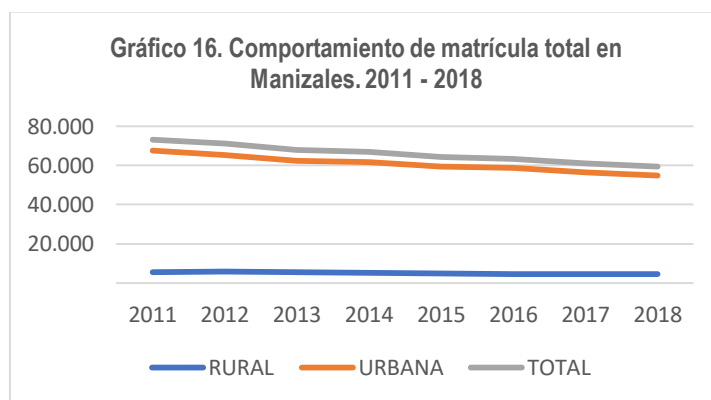
- a. Existe un generalizado desconocimiento (social e institucional) de lo que es identidad y equidad de géneros, orientaciones sexuales, sexualidad, derechos de la mujer, deberes, herramientas conceptuales, jurídicas y estrategias de acción en caso de requerirse.
- b. Persisten dificultades para el ingreso, permanencia y egreso de mujeres con una perspectiva de géneros a procesos educativos, especialmente de secundaria, técnica, tecnológica y universitaria. Estas dificultades se acentúan con mujeres del sector rural, transexuales y transgéneros, internas en reclusión, indígenas y con discapacidad, lo que profundiza las desigualdades de participación en la economía, la ciencia, el arte, el deporte, la política etc.
- c. Los bajos niveles de formación en legislación, derechos, política, lo político, lo público, las políticas públicas, en todos los niveles y formas de educación, contribuyen a la exclusión, discriminación y violencias.
- d. El embarazo precoz y las enfermedades de transmisión sexual, continúan siendo una problemática en Manizales. Igualmente, el incremento del consumo de sustancia psicoactivas en mujeres adolescentes. Estas situaciones son más dramáticas en poblaciones LGBTIQ y habitantes de calle. Conduciendo a incluso, suicidios o intentos de los mismos. Pareciera ser, que las estrategias de sensibilización, promoción y educación sexual y vida libre de drogas hubiesen fracasado. La disfuncionalidad de hogares, influye poderosamente en esto.
- e. El apalancamiento, la formación y capacitación para el trabajo, el emprendimiento y el manejo financiero, resulta ser limitado en su oferta y poco estimulante en cuanto estrategias pedagógicas y metodológicas, además de estar desarticuladas de los potenciales y proyecciones económicas de ciudad. A estas problemáticas se suma, el poco estímulo para que las mujeres incursionen en áreas como la ciencia y tecnologías de la información y la comunicación. Buena parte de las actividades de formación, capacitación y educación, llegan precisamente, a las poblaciones menos complejas y no precisamente a aquellas que requieren una mayor atención.
- f. Persiste una fuerte resistencia de los maestros en ejercicio para aceptar las diversas orientaciones sexuales y de géneros con respeto, actitudes que se transmiten en los procesos formativos.

Para tener un panorama general en cuanto a educación, se presenta inicialmente una retrospectiva de su dinámica desde el 2011 (año en el que se adopta la PP para las Mujeres y la Equidad de Género) hasta el 2017 y se amplía en el 2018. La matrícula de población en edad escolar (niños, niñas y adolescentes entre 3 y 16 años de edad de acuerdo a los rangos definidos por el MEN para los niveles de educación preescolar, básica, y media - a quienes se les debe garantizar el acceso a la educación) ha venido decreciendo de manera sostenida desde el 2011 hasta el 2018 tanto en el área urbana como rural. Tabla 31 y figura 16. Recordemos que la población menor de 24 años también ha decrecido de manera sostenida.

Tabla 31- Matrícula en Manizales (urbano – rural)

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Rural | 5.463 | 5.908 | 5.528 | 5.244 | 4.890 | 4.561 | 4.410 | 4.530 |
| Urbana | 67.737 | 65.196 | 62.371 | 61.639 | 59.370 | 58.775 | 56.598 | 54.940 |
| Total | 73.200 | 71.104 | 67.899 | 66.883 | 64.260 | 63.336 | 61.008 | 59.470 |

Fuente: SIMAT. Ministerio de Educación Nacional. Consultado en octubre de 2019



Fuente: Construcción a partir de información estadística del SIMAT. Octubre de 2019.

En cuanto a género, la población de 3 a 16 años (edad escolar. MEN) es mayoritariamente masculina, la matrícula siempre resulta menor en mujeres que en hombres. La población en este rango de edad disminuye año tras año e igualmente ocurre con la matrícula, pese a que se queda población no matriculada y máxime cuando en el total de matrícula, se contabiliza también población por fuera de este rango de edad. Tabla 32 y gráficos 17, 18 y 19.

Tabla 32. Matrícula total en Manizales, por género y entre 3 a 16 años

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Población 3 a 16 años | 79.838 | 78.975 | 79.344 | 77.769 | 77.201 | 76.563 | 75.943 | 75.345 |
| Matrícula total | 73.200 | 71.104 | 67.899 | 66.883 | 64.260 | 63.336 | 61.008 | 59.470 |
| Mujeres 3 a 16 años | 39.224 | 38.813 | 39.497 | 38.204 | 37.912 | 37.593 | 37.286 | 36.988 |
| Matrícula mujeres | 35.956 | 34.868 | 33.896 | 33.362 | 31.787 | 31.177 | 30.296 | 29.550 |
| Hombres 3 a 6 años | 40.614 | 40.162 | 39.847 | 39.565 | 39.289 | 38.970 | 38.657 | 38.357 |
| Matrícula hombres | 37.244 | 36.236 | 34.003 | 33.521 | 32.473 | 32.159 | 30.712 | 29.920 |

Fuente: Datos de matrículas SIMAT. Ministerio de Educación Nacional y proyecciones de población Centro de Información y Estadística, Secretaría de Planeación de Manizales. Consultado octubre de 2019.

Gráfico 17. Población 3 a 16 años Vs matrícula total

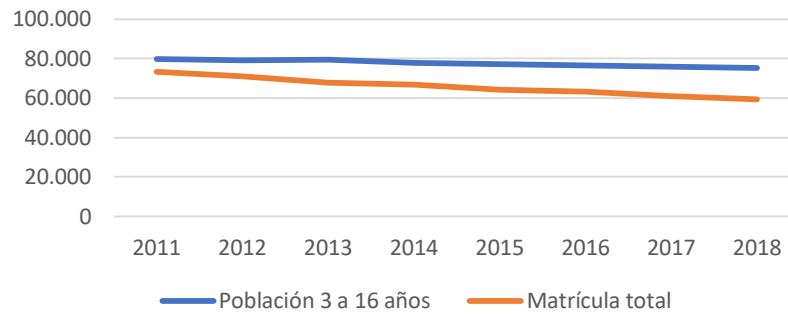
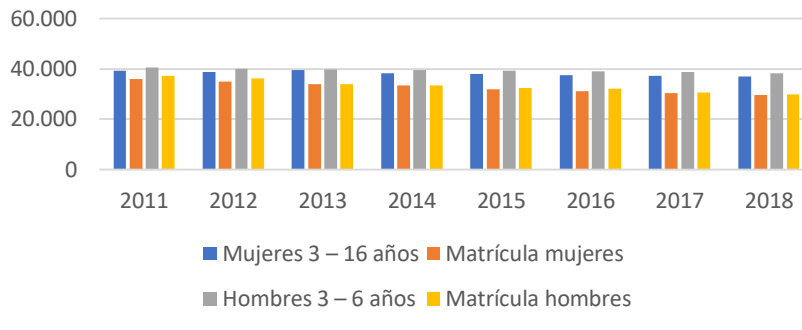
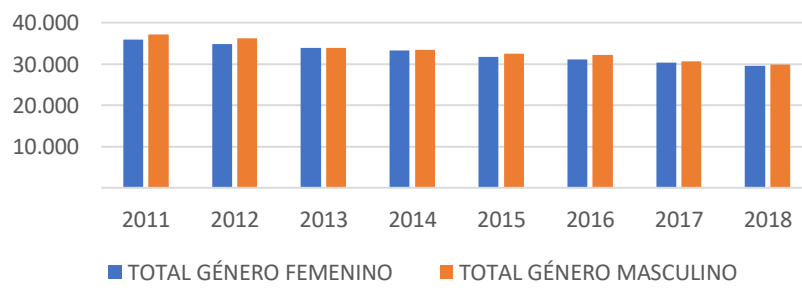


Gráfico 18. Mujeres y hombres 3 a 16 años Vs Matrícula total de hombres y mujeres



Fuente: Construido con datos de SIMAT. Ministerio de Educación Nacional. Consultado en octubre de 2019 y proyecciones de población Centro de Información y Estadística, Secretaría de Planeación de Manizales. Consultado octubre de 2019.

Gráfico 19. Total matrícula en Manizales mujeres y hombres



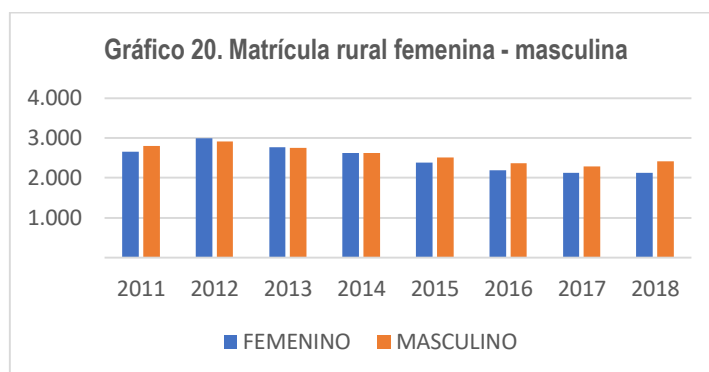
Fuente: construcción a partir de información estadística del SIMAT. Octubre de 2019.

En el área rural, del 2011 al 2018, la matrícula de mujeres es menor año tras año, a excepción del 2012 (diferencia de 94 matrículas en relación a la matrícula de hombres) y 2013 (diferencia de 8 matrículas). Tabla 33 y gráfico 20.

Tabla 33. Matrícula total área rural en Manizales

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Femenino | 2.654 | 3.001 | 2.767 | 2.618 | 2.379 | 2.188 | 2.128 | 2.120 |
| Masculino | 2.809 | 2.907 | 2.761 | 2.626 | 2.511 | 2.373 | 2.282 | 2.410 |

Fuente: SIMAT. Ministerio de Educación Nacional. Consultado en octubre de 2019



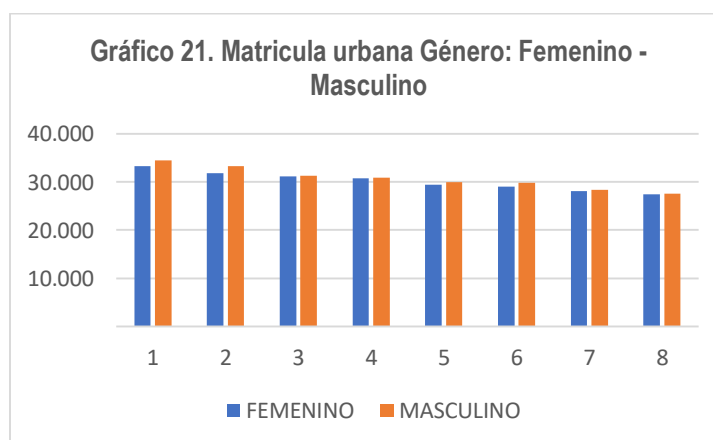
Fuente: construcción a partir de información estadística del SIMAT. Octubre de 2019.

La matrícula de mujeres en el área urbana se incrementa en el 2016 (diferencia de 797 matrículas). Tabla 34, gráfico 21.

Tabla 34. Matrícula total área urbana en Manizales

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Femenino | 33.302 | 31.867 | 31.129 | 30.744 | 29.408 | 28.989 | 28.168 | 27.430 |
| Masculino | 34.435 | 33.329 | 31.242 | 30.895 | 29.962 | 29.786 | 28.430 | 27.510 |

Fuente: SIMAT. Ministerio de Educación Nacional. Consultado en octubre de 2019



Fuente: construcción a partir de información estadística del SIMAT. Octubre de 2019.

En el censo del 2018, el 2,80% no sabe leer ni escribir, de éste, el 2,49% se ubica en el área urbana y el 7,66% en el área rural. Es mayor el índice de analfabetismo en hombres que en mujeres. Gráfico 22. El porcentaje de personas de 5 a 24 años que asisten a una institución educativa es del 71,92%, correspondiente al 72,28% en área urbana y el 66,80% en área rural.

Gráfico 22. Alfabetismo por sexo. Personas de 15 años y más.



Fuente: DANE. Dirección de Censos y Demografía. Consultado octubre 2019

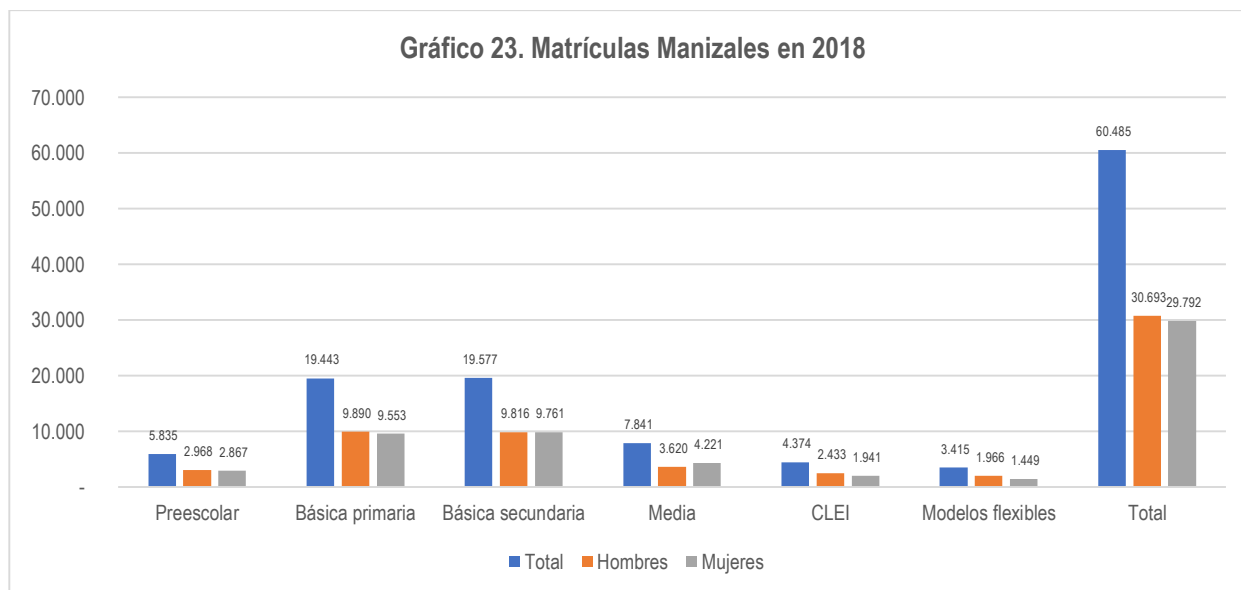
Para el 2018, según reporte del DANE, educación formal – EDUC, en instituciones educativas oficiales, no oficiales y contratadas, para preescolar, básica primaria, básica secundaria, media, ciclos lectivos especiales integrados (CLEI) y modelos flexibles (propuestas de educación formal que permiten atender a poblaciones diversas o en condiciones de vulnerabilidad, que presentan dificultades para participar en la oferta educativa tradicional: escuela nueva, aceleración de aprendizajes, secundaria activa), se tuvieron 60.485 matrículas, 30.693 hombres (50,7%) y 29.792 mujeres (49,3%). Tabla 35 y gráficos 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29.

Tabla 35. Matrícula 2018. Manizales

| | Preescolar | Básica primaria | Básica secundaria | Media | CLEI | Modelos flexibles | Total | % |
|----------------|------------|-----------------|-------------------|-------|-------|-------------------|--------|------|
| Total | 5.835 | 19.443 | 19.577 | 7.841 | 4.374 | 3.415 | 60.485 | 100 |
| Hombres | 2.968 | 9.890 | 9.816 | 3.620 | 2.433 | 1.966 | 30.693 | 50,7 |
| Mujeres | 2.867 | 9.553 | 9.761 | 4.221 | 1.941 | 1.449 | 29.792 | 49,3 |
| % | 9,6 | 32,1 | 32,4 | 13,0 | 7,2 | 5,6 | 100 | |

Fuente. Construcción a partir de información del DANE. Educación formal – EDUC. Consultado octubre 2019.

Gráfico 23. Matrículas Manizales en 2018



Fuente. Construcción a partir de información del DANE. Educación formal – EDUC. Consultado octubre 2019.

Gráfico 24. Matrícula básica primaria. Manizales 2018

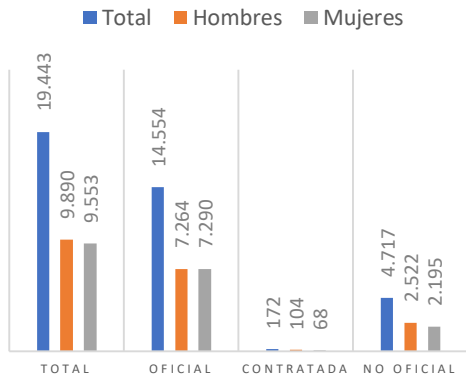


Gráfico 25. Matrícula preescolar. Manizales 2018

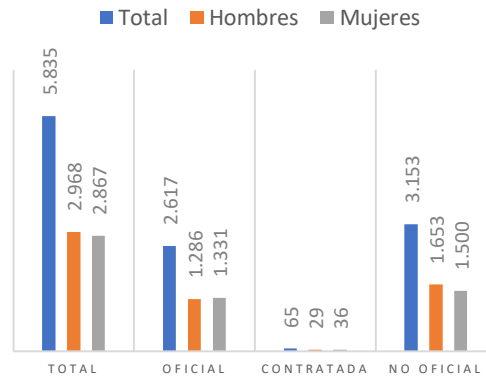


Gráfico 26. Matrícula básica secundaria 6, 7, 8, 9 grados. Manizales. 2018

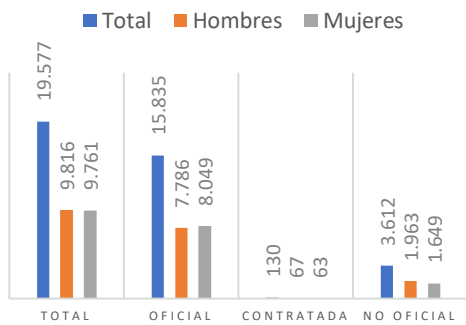


Gráfico 27. Matrícula media 10, 11, 12, 13 grados. Manizales. 2018

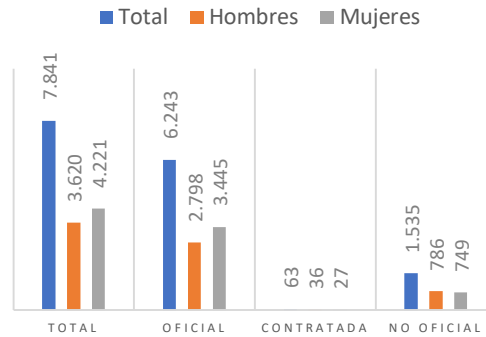


Gráfico 28. Matrícula CLEI. Manizales. 2018

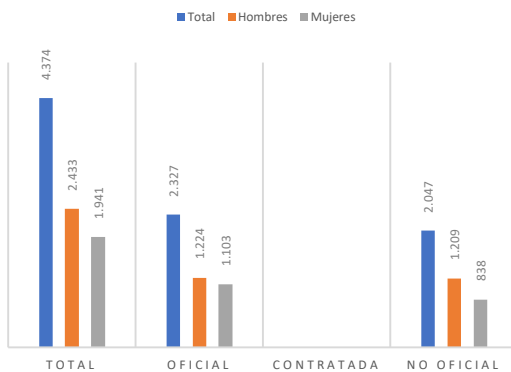
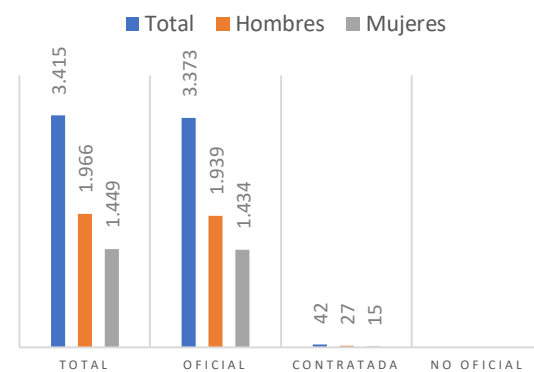


Gráfico 29. Matrícula Modelos flexibles. Manizales. 2018



Fuente. Construcción a partir de información del DANE. Educación formal – EDUC. Consultado octubre 2019.

Para el 2018 se contaba con 2.974 docentes (oficiales y no oficiales) con asignación académica, 2,673 para el área urbana y 301 para el área rural. De éstos, 1.006 hombres (33,8%) y 1.968 mujeres (66,2%), oportunidad importante para que se incorpore el componente de equidad de género en todo el sistema educativo. Para el área urbana se contaba con 2.673 docentes (90%) y 301 para el área rural (10%). Tabla 36.

Tabla 36, Docentes urbano y rural – hombres y mujeres - 2018

| Sexo | Total | | | |
|----------------|-------|--------|-------|-------|
| | Total | Urbano | Rural | |
| Total | 2.974 | 2.673 | 301 | |
| Hombres | 1.006 | 878 | 128 | 33,8% |
| Mujeres | 1.968 | 1.795 | 173 | 66,2% |
| | | 90% | 10% | |

Fuente. Construcción a partir de información del DANE. Educación formal – EDUC. Consultado octubre 2019.

En el 2018 se reportaron 211 sedes educativas, 138 oficiales y 73 no oficiales. De éstas, en el área urbana 77 son sedes oficiales y 72 no oficiales y en el área rural 61 son oficiales y 1 no oficial.

Los resultados de eficiencia interna se miden con indicadores de aprobación, reprobación y deserción escolar. Para el año 2017 la tasa de eficiencia interna de Manizales en todos los niveles de formación, oficial, no oficial y contratada, cerró con estudiantes aprobados en un 89,9, reprobados 7,7 y desertores 2,2. A excepción de los CLEI (Ciclos Lectivos Especiales Integrados) para educación de adultos, las mujeres tienen una tasa más alta de aprobación que los hombres y por consiguiente más baja en reprobación. La deserción es superior en hombres a excepción en los CLEI y los modelos flexibles, que son superados por las mujeres. Tabla 37, gráficos 30, 31, 32.

Tabla 37. Indicadores de eficiencia interna. Total, de aprobados, reprobados y desertores por nivel educativo

| | Aprobados | | | Reprobados | | | Desertores | | |
|-------------------|-----------|---------|---------|------------|---------|---------|------------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Total | 89,80 | 88,40 | 91,20 | 7,70 | 8,90 | 6,60 | 2,50 | 2,80 | 2,20 |
| Preescolar | 98,50 | 98,30 | 98,70 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,50 | 1,70 | 1,30 |
| Básica primaria | 94,10 | 93,10 | 95,00 | 5,00 | 5,70 | 4,20 | 1,00 | 1,20 | 0,80 |
| Básica secundaria | 84,90 | 82,60 | 87,10 | 12,60 | 14,50 | 10,80 | 2,50 | 2,90 | 2,10 |
| Media | 92,20 | 90,10 | 94,00 | 6,30 | 7,90 | 4,80 | 1,50 | 1,90 | 1,20 |
| CLEI | 71,00 | 71,00 | 70,90 | 12,00 | 12,10 | 11,90 | 17,00 | 16,90 | 17,10 |
| Modelos flexibles | 87,70 | 86,70 | 89,00 | 9,30 | 10,70 | 7,60 | 3,00 | 2,70 | 3,30 |

Fuente. Construcción a partir de información del DANE. Educación formal – EDUC. Consultado octubre 2019.

Gráfico 30. Aprobados 2017

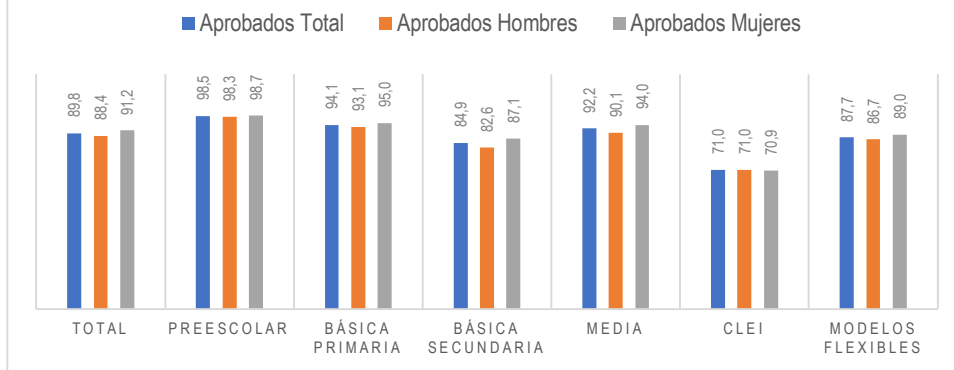


Gráfico 31. Reprobados 2017

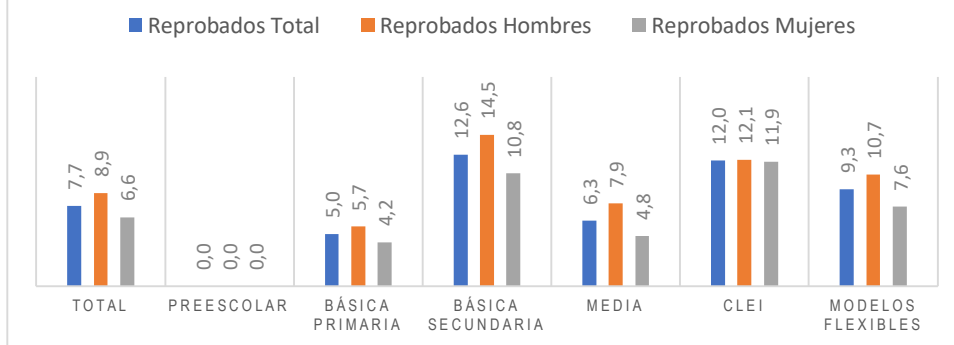
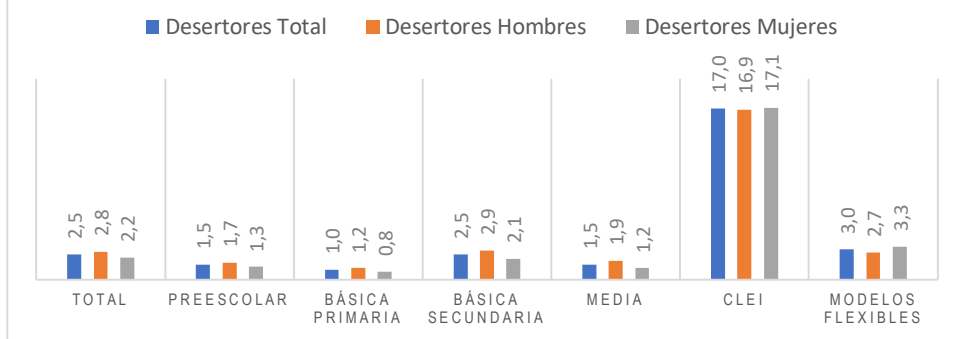


Gráfico 32. Desertores. 2017



Fuente. Construcción a partir de información del DANE. Educación formal – EDUC. Consultado octubre 2019.

En Colombia la educación superior corresponde a los niveles de pregrado y posgrado. En pregrado se consideran tres niveles: técnico profesional, tecnológico y profesional (pregrado). En posgrado se consideran especializaciones, maestría y doctorados. Para acceder a ellos, se requiere título de bachiller y el examen de Estado (Icfes).

En el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, consultado en octubre de 2019 las instituciones de educación superior que hacen esta oferta en Manizales son 14. Se cuenta también con la oferta de la UNAD. Tabla 38.

Tabla 38. Oferta en Instituciones de Educación Superior (IES) en Manizales

| IES | Universitaria | Especialización | Maestría | Doctorado | Técnica Profesional | Tecnológica |
|---|---------------|-----------------|----------|-----------|---------------------|-------------|
| Universidad Nacional de Colombia | X | X | X | X | | |
| Universidad de Caldas | X | X | X | X | X | X |
| Universidad de Manizales | X | X | X | X | X | X |
| Universidad Católica de Manizales | X | X | X | | X | X |
| Universidad Católica Luis Amigó | X | | | | | |
| Universidad Autónoma de Manizales | X | X | X | X | X | X |
| Universidad Antonio Nariño | X | | | | | X |
| Corporación Universitaria Remington | X | X | X | | | X |
| Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito | X | | | | | |
| Politécnico Grancolombiano | X | | | | | |
| Universidad del Quindío | X | | | | | |
| Universidad Santo Tomás | X | | | | | |
| Escuela Superior de Administración Pública | X | | X | | | |
| SENA | | | | | | X |
| UNAD (Sin información estadística) | X | X | X | | | X |

Fuente: Construcción IES Mineducación. Consultado octubre 2019.

Aclarando que las inscripciones, no son solo de habitantes en Manizales, que no corresponde a matrículas e ingresos efectivos y que una persona puede inscribirse a varias posibilidades, en el 2018 se inscribieron a esta oferta 17.601 hombres y 21.038 mujeres, lo que señala la aspiración e interés. A excepción de doctorado, la inscripción es mayor en mujeres. Tabla 39.

Tabla 39. Inscripción a educación superior en Manizales. 2018

| Sexo | Universitaria | Especialización | Maestría | Doctorado | Técnica Profesional | Tecnológica | Total |
|---------|---------------|-----------------|----------|-----------|---------------------|-------------|--------|
| Hombres | 11.617 | 1.321 | 688 | 63 | 758 | 3.154 | 17.601 |
| Mujeres | 13.784 | 1.775 | 837 | 56 | 1.014 | 3.572 | 21.038 |
| Total | 25.401 | 3.096 | 1525 | 119 | 1772 | 6.726 | 38.639 |

Fuente: Construcción IES Mineducación. Consultado octubre 2019.

En el nivel profesional o pregrado las seis áreas de conocimiento a las que más aspiran las mujeres son en su orden: educación: medicina, administración, derecho, enfermería y veterinaria. Los hombres aspiran en su orden a: educación, medicina, ingeniería de sistemas, administración, derecho y geografía e historia. En la diferencia de estas áreas de interés, resalta la gran diferencia entre enfermería 804 mujeres vs 193 hombres e ingeniería de sistemas 939 hombres vs 218 mujeres. Igualmente, entre ingeniería eléctrica 104 hombres vs 27 mujeres, ingeniería electrónica 231 hombres vs 41 mujeres y música 110 hombres vs 29 mujeres. Tabla 40.

Tabla 40. Inscripción por núcleo básico de conocimiento en pregrado o profesional. Hombre – Mujer. Manizales. 2018

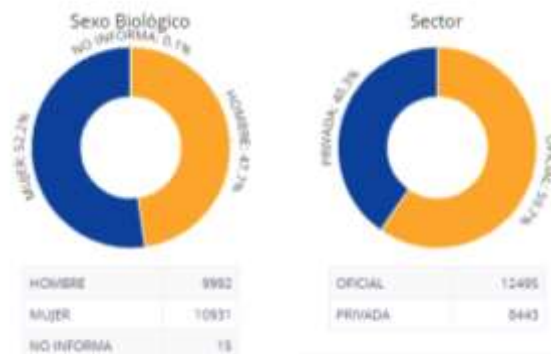
| Núcleo básico de conocimiento | Hombre | Mujer | Total |
|---|--------|-------|-------|
| Administración | 960 | 1188 | 2148 |
| Agronomía | 251 | 142 | 393 |
| Antropología y artes liberales | 113 | 138 | 251 |
| Arquitectura | 131 | 81 | 212 |
| Artes plásticas, visuales y afines | 168 | 171 | 339 |
| Bacteriología | 21 | 77 | 98 |
| Bibliotecología, otros de ciencias sociales y humanas | 29 | 26 | 55 |
| Biología, microbiología y afines | 117 | 156 | 273 |
| Ciencia política, relaciones internacionales | 37 | 51 | 88 |
| Comunicación social, periodismo y afines | 44 | 92 | 136 |
| Contaduría pública | 182 | 308 | 490 |
| Derecho y afines | 720 | 899 | 1619 |
| Diseño | 133 | 171 | 304 |
| Economía | 110 | 61 | 171 |
| Educación | 2156 | 2222 | 4378 |
| Enfermería | 193 | 804 | 997 |
| Geografía, historia | 469 | 373 | 842 |
| Geología, otros programas de ciencias naturales | 307 | 209 | 516 |
| Ingeniería agroindustrial, alimentos y afines | 117 | 141 | 258 |
| Ingeniería ambiental, sanitaria y afines | 31 | 37 | 68 |

| | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Ingeniería biomédica y afines | 178 | 224 | 402 |
| Ingeniería civil y afines | 91 | 35 | 126 |
| Ingeniería de sistemas, telemática y afines | 939 | 218 | 1157 |
| Ingeniería eléctrica y afines | 104 | 27 | 131 |
| Ingeniería electrónica, telecomunicaciones y afines | 231 | 41 | 272 |
| Ingeniería industrial y afines | 193 | 121 | 314 |
| Ingeniería mecánica y afines | 88 | 12 | 100 |
| Ingeniería química y afines | 74 | 72 | 146 |
| Matemáticas, estadística y afines | 44 | 30 | 74 |
| Medicina | 1321 | 1824 | 3145 |
| Medicina veterinaria | 303 | 496 | 799 |
| Música | 110 | 29 | 139 |
| Nutrición y dietética | | 1 | 1 |
| Odontología | 64 | 113 | 177 |
| Otras ingenierías | 428 | 75 | 503 |
| Psicología | 122 | 376 | 498 |
| Publicidad y afines | 23 | 24 | 47 |
| Salud pública | 47 | 162 | 209 |
| Sociología, trabajo social y afines | 902 | 2394 | 3296 |
| Terapias | 63 | 162 | 225 |
| Zootecnia | 3 | 1 | 4 |
| Total | 11617 | 13784 | 25401 |

Fuente. Construido con información del SNIES. Octubre 2019

En el 2018 hay registrados en SNIES 20.938 admitidos en todo el departamento de Caldas se incluyen además de las universidades anteriormente descritas, las sedes del Sena y entidades que se despliegan en el departamento. De este total de estudiantes admitidos durante el año, se tienen 9.992 hombres (47,7%), 10.931 mujeres (52.2%) y no informa 15 (0,1%). Gráfico 33.

Gráfico 33. Admitidos en Caldas. 2018



Fuente: Ministerio de Educación Nacional. SNIES. Consultado octubre 2018

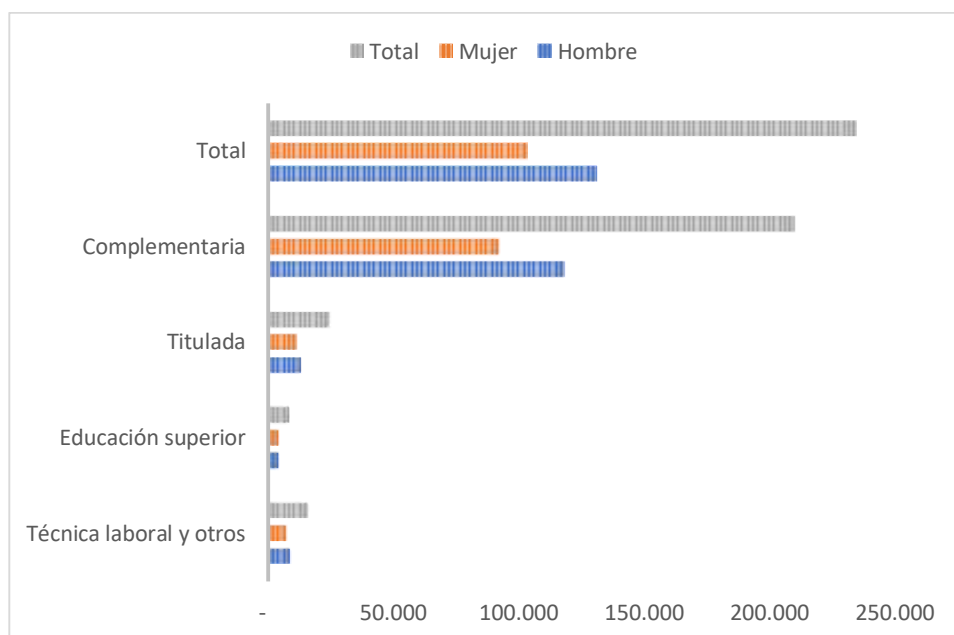
En el 2018 la regional Caldas del Sena, con sedes en Manizales y La Dorada, y despliegue en todo el departamento, reporta a diciembre de 2018 en procesos de formación técnica laboral y otros, educación superior, titulada y complementaria 131.387 hombres (56%) y 103.346 (44%) mujeres, para un total de 234.733 estudiantes. En formación de educación superior se equipara la participación de hombres y mujeres 50-50%, sin embargo es el porcentaje más bajo de participación en total (4%). La participación mayoritaria está en formación complementaria con 210.259 estudiantes (56% hombres y 44% mujeres). Tabla 41 y gráfico 34.

Tabla 41. Estudiantes Sena Regional Caldas por modalidad de formación. Hombres – mujeres. Diciembre de 2018

| Formación | Hombre | % | Mujer | % | Total | % |
|-------------------------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|------------|
| Técnica laboral y otros | 8.785 | 55 | 7.227 | 45 | 16.012 | 6,8 |
| Educación superior | 4.242 | 50 | 4.220 | 50 | 8.462 | 4 |
| Titulada | 13.027 | 53 | 11.447 | 47 | 24.474 | 10 |
| Complementaria | 118.360 | 56 | 91.899 | 44 | 210.259 | 90 |
| Total | 131.387 | 56 | 103.346 | 44 | 234.733 | 100 |

Fuente: Informes Sena. Datos abiertos. Consultado octubre de 2019

Gráfico 34. Estudiantes Sena Regional Caldas por modalidad de formación. Diciembre 2018



Fuente: Informes Sena. Datos abiertos. Consultado octubre de 2019

Por último, como se ha considerado, persisten en Manizales "carreras masculinizadas y feminizadas", en este sentido y para cerrar brechas de formación y participación económica, social, política, cultural e investigativa, es necesaria la promoción y posicionamiento del tema mujeres y ciencia desde la escuela y en todos los ciclos de formación tecnológica, superior y pos gradual.

Para cerrar estas brechas, la Red Colombiana de Mujeres Científicas ha impulsado en el país desde el año 2016 iniciativas en el campo de formación en ciencia a través de trabajos investigativos y educativos que promueven la participación de las mujeres. En el Eje Cafetero y Antioquía se tienen acciones que articulan el trabajo entre universidades e instituciones educativas como el campamento "Ciencia y empoderamiento femenino" (Universidades de Caldas, Autónoma y de Manizales – 2019).

5.6 Nuevas masculinidades, masculinidades reflexivas y familias

Enmarcado en los discursos y prácticas de nuevas masculinidades que se resisten al patriarcado y teniendo como eje de reflexión los asuntos de géneros, la Universidad de Caldas ha venido impulsando el Semillero "Masculinidades reflexivas y cambio social". En el proceso de actualización de esta PP se encontraron posturas que requieren del fortalecimiento de espacios de encuentro entre mujeres que permitan seguir avanzando en la equidad y la igualdad de géneros como un desafío para la construcción de una sociedad capaz de integrar en su cotidianidad nuevas masculinidades y el reconocimiento de los géneros como parte de los cambios y transformaciones del mundo actual, reiteradamente, también se escucharon las voces de mujeres que cuestionaban la ausencia y las voces del género masculino para la necesaria deconstrucción del concepto "hombre" y la urgente transformación cultural.

Por su parte el estudio del Observatorio Nacional de Política de Familia, del Departamento Nacional de Planeación (2015), muestra la evolución de las tipologías de familias en Colombia entre 1993 y el año 2014, a partir de la clasificación de Cepal. El estudio muestra, además, la diversidad y surgimiento de nuevas formas familiares en el país, siendo el hogar monoparental el de mayor presencia al pasar de 20,6% al 28,0% en este periodo. Los hogares sin hijos aumentan del 9,0% en 1993 a un 14,3% en 2014, al tiempo que los hogares con jefatura femenina han aumentado del 22,8% al 34,7% en este periodo. La tipología generacional señala la disminución de hogares multigeneracionales (con las tres generaciones), mientras que los hogares generacionales de sólo adultos mayores y los hogares sin niños han aumentado. Existe además un 0,12% de hogares biparentales conformados por parejas del mismo sexo, de acuerdo con cálculos realizados a partir de la Encuesta de Calidad de Vida 2014.

La Encuesta Nacional de Demografía y Salud en 2015, en relación a los tipos de familia, identificó que, del total de hogares encuestados, el 11,2% son unipersonales, frente a un 9,5% en 2010; un 33,2% de hogares nucleares biparentales con hijos menores de 18 años, un 12,6% de hogares nucleares donde falta el padre o la madre, un 9,8% hogares de parejas sin hijos, y el 30% familias extensas, entre las cuales se encuentran las biparentales, monoparentales, parejas sin hijos, y el hogar con jefe y otros parientes. Finalmente, el 3,2% de los hogares se clasifica como familia compuesta por parientes y no parientes. Los datos muestran el aumento de hogares unipersonales y de parejas sin hijos, así como la disminución de hogares biparentales tanto en familias nucleares, como extensas, lo cual reafirma los efectos de la transición demográfica en las familias del país (Ministerio de Salud y Protección Social- Profamilia, 2015).

Por otro lado, el Censo Nacional Agropecuario realizado en el año 2014 identificó que el 19,1% de los hogares de la zona rural son unipersonales frente al 11,1% reportado en el Censo de población del 2005.

La ENDS 2015 presenta algunas leves diferencias frente a la Encuesta de Calidad de Vida del DANE, pero en tendencias similares. Para la primera el tamaño de los hogares es de 3.5 personas por hogar, mientras que la Encuesta de Calidad de Vida es de 3.4 personas por hogar. Esta última encuesta, afirma que el 35.3% de los hogares tiene jefatura femenina, mientras que la ENDS 2015 afirma que son el 36.4%.

Las familias manizaleñas no son ajenas a esta realidad nacional y dada la complejidad de factores intervinientes se tiene (descrito en ítems anteriores o en los que siguen) que:

- Desde sus orígenes Manizales ha estado marcado por una masculinidad hegemónica soportada en el patriarcado reproducido en las familias.

- La población adulta mayor se incrementa en tanto la población menor y económicamente activa disminuye año tras año, lo que implicará una importante mirada sobre hombres y mujeres que requerirán atención en salud y cuidado que tradicionalmente se delega como responsabilidad de las mujeres.
- El incremento de jefatura femenina ha pasado del 27,27% en 1993 al 42,36% en el 2018. La jefatura de hombres del 72,73% en 1993 se pasó al 57,64% en el 2018.
- La jefatura femenina es mayor en el área urbana (43,32%) que en el área rural (26,36%).
- De los hogares con jefatura femenina el 80,32% no tienen cónyuge, el 0,42 tiene como cónyuge otra mujer y el 19,26 tienen como cónyuge a un hombre.
- De los hogares con jefatura masculina el 27,22% no tienen cónyuge, el 0,24% tienen como cónyuge otro hombre y el 72,54% a una mujer.
- Las diferencias entre jefatura masculina y femenina sin cónyuge son muy considerables (27,22% vs 72,54%).
- El porcentaje de cónyuges homosexuales corresponde al 0,66 en tanto de cónyuges heterosexuales es del 91,80.
- El índice de analfabetismo es mayor en hombres que en mujeres.
- La incidencia de pobreza monetaria y de pobreza monetaria extrema es siempre superior en mujeres que en hombres (de 2 a 4 puntos de diferencia).
- La incidencia de pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema es superada siempre por las mujeres, en el 2016 en 3,6 puntos para la primera y en 2,2 puntos en la segunda.
- En el 2011 en Manizales se reportaron 103.633 personas cotizantes al Sistema de Seguridad Social, de estos, 57.577 hombres y 46.050 mujeres. En el 2016, se registraron 115.282 en total, de éstos 63.327 hombres y 51.949 mujeres. Anualmente el número de personas cotizantes es siempre menor en mujeres que en hombres.
- El ingreso promedio de hombres en 2016 y 2017 es superior al promedio del de las mujeres para una diferencia de \$ 297.132 en 2016 y \$ 289.155 en 2017.
- Los hombres tuvieron tasas de participación laboral de 70,8%, mayor que la de las mujeres, de 51,9%.
- Las lesiones autoinflingidas o suicidios fueron la cuarta causa de muerte entre las personas menores de 45 años, que, con una tasa de 9,3 fallecidos por esta causa por cada 100 mil habitantes, presentó un crecimiento del 54% y alcanzó la cifra más alta de la última década.
- La mitad de los casos de suicidios del año 2017 se produjeron en personas entre los 20 y los 34 años de edad.
- El 76% de los suicidios se presentaron en hombres, mientras el restante 24% se dio en mujeres.
- Históricamente la mayor parte de estos casos se han concentrado en los hombres, sin embargo, esta proporción se redujo el último año del 90% al 76%. Este cambio se produjo porque los casos de suicidios en mujeres se triplicaron, lo que indica que la ciudad está frente a una problemática que ya no solo se concentra en hombres y que requiere atención prioritaria para su manejo por parte de los prestadores de servicios en salud".
- El 27% de los casos no hay información sobre la causa del suicidio y en otro 27% de los casos la causa fue el desamor o conflicto de pareja. 24% se produjeron por enfermedad física y mental y 19% por razones económicas.
- El 96% de las víctimas de homicidios fueron hombres, el 61% menores de 29 años y el 82% no alcanzó a terminar la secundaria.
- La expectativa de vida de hombres es cerca de 5 años menor a la de las mujeres
- La violencia intrafamiliar disminuyó en 2017. En el último año se presentó una disminución del 9% de los casos de violencia intrafamiliar reportados en Medicina Legal.
- La violencia de pareja, es donde se concentran más de la mitad de los casos de violencia intrafamiliar, se redujo en 12%, al igual que la violencia contra el adulto mayor (21%) y contra niños, niñas y adolescentes (11%). En la única categoría en donde se presentaron aumentos fue en violencia entre otros familiares, en donde los casos se incrementaron un 10% con respecto a 2016".

- En su primer año de funcionamiento la Línea 123 Mujer y Género recibió 4.064 llamadas, de las cuales 673 tuvieron apertura de caso por el tipo de denuncia. En el transcurso de un año de funcionamiento se registraron 3765 llamadas, de las cuales, 3973 fueron hechas por mujeres, 48 por hombres y 43 por la población sexualmente diversa. Pese al alto registro de llamadas, únicamente 18% de las víctimas denunciaron formalmente el caso".
- Para 2017 la brecha de desempleo entre hombres y mujeres en la ciudad alcanzó la cifra más alta observada en la última década con 4,6 puntos porcentuales de diferencia promedio.
- Entre el 2008 y el 2014 la violencia en mujeres y ocasionada por las parejas resulta ser mayor que otras violencias en cada año, siguiendo la violencia contra niños, niñas y adolescentes, luego violencia en hombres y finalmente en adultos mayores.
- La violencia se exagera contra las mujeres, los niños, niñas y adolescentes, sin embargo, hay casos también importantes en número, en los cuales las víctimas resultan ser hombres de violencia física y psicológica.
- Entre el 2008 y el 2014 la violencia en mujeres y ocasionada por las parejas resulta ser mayor que otras violencias en cada año, siguiendo la violencia contra niños, niñas y adolescentes, luego violencia en hombres y finalmente en adultos mayores

En Manizales actualmente se adelanta el proceso de construcción y adopción de la PP de familia, que con toda seguridad retomará elementos nacionales, enmarcados en la realidad y contexto local. Para la PPMEG (cuyo principio y finalidad lo constituye la transformación cultural con un componente educativo fundamental en todos los niveles y con múltiples actores) es necesario una articulación decidida con la PP de familia, ello redundará en familias más democráticas, saludables y equitativas. Esta transformación cultural, implicará el fortalecimiento y promoción de nuevas masculinidades y la democratización familiar como elementos fundamentales para la igualdad y la equidad de géneros.

Democratización familiar

La igualdad en la distribución de labores domésticas: más que porcentajes compromiso personal²⁰

La idea de hombre proveedor y madre cuidadora, permanece en el imaginario colectivo como parte de la realidad familiar "Por otro lado, el trabajo remunerado de las mujeres fuera del hogar se aprecia como una colaboración, pues se valoran como prioritarios los ingresos masculinos por ser una responsabilidad paterna." Puyana y Mosquera (2003 p. 185) Lo usual es que el hombre colabore en la casa en la realización de las labores domésticas y la mujer a su esposo en la manutención de las necesidades familiares.

Cuando la realización de las tareas referidas al cuidado y la limpieza son de titularidad femenina, y en los hombres es un acto benevolente y voluntario, no hay lugar para establecer una rutina en la que se trace una jornada delimitada por horarios. Dado que el hombre escoge qué tareas va a realizar según su habilidad, no es de su interés aprender a realizar otras. En esas circunstancias, los esposos suponen que en la mujer la destreza en la ejecución de labores domésticas es innata, lo que indica que ese saber es parte de la esencia femenina y que cada tarea que el hombre desempeñe requiere un aprendizaje previo que hace aún más plausible su aporte en el mantenimiento del orden doméstico. Los hombres parecen peregrinos temporales en el espacio que habitan, poco conocen de los rincones más íntimos de su espacio doméstico.

En la tradición cultural, las labores domésticas son asuntos propios de mujeres. El legado que deja la historia está asociado con lo afectivo y emocional, vinculado esto con la naturaleza biológica que gesta la vida. En razón de esta

²⁰ Apartes del trabajo "La igualdad en la distribución de labores domésticas: más que porcentajes compromiso personal" de Cecilia Cortés Marín. Investigación para obtener el título de Maestría en Estudios de Familia y Desarrollo de la Universidad de Caldas. 2009.

tradición, las mujeres se han visto forzadas a realizar tareas domésticas bajo la premisa “que las mujeres son de la casa y los hombres de calle”, lo que confiere al hombre la posibilidad de conquistar el mundo sin la limitante que tiene para la mujer limpiar la casa, atender los hijos y cuidar de los enfermos y adultos mayores cuando estos forman parte del grupo familiar.

En las faenas de la vida diaria la mujer posterga proyectos inmediatos, relega su propia existencia para vindicar la de sus hijos y esposo y ponerle límites a sus necesidades más básicas como el auto cuidado y la búsqueda de espacios propios que den sentido a su existencia, nada más frustrante que la costumbre de discurrir día a día en el espacio doméstico; si bien, bajo ese principio se ha construido lo meritorio de la esencia femenina, y bajo ese modelo es que el hombre proyecta su ideal de esposa, hija o compañera. La tradición cultural de asignar a la mujer el trabajo de casa, incide para que los hombres ignoren lo significativo de dichas tareas, no se asumen compromiso para realizarlas y evaden la ejecución de las mismas.

Lo anterior admite que en la dinámica de pareja se respire un ambiente de aparente tranquilidad en la ejecución de los quehaceres domésticos. Al indagar entre las mujeres si ha habido conflicto en la ejecución de las tareas de casa, hay respuestas que permiten suponer que ella no advierte la presencia del conflicto como condición inherente a la interacción marital, sus argumentos son el resultado de lo que ella percibe como conflicto, la ausencia de violencia o discusiones expresas frente a la distribución y ejecución de las tareas de casa las lleva a suponer que la interacción marital prevalece armonía, aunque ella sienta inconformismo frente a su realidad, desconoce la presencia del conflicto como parte de las relaciones interpersonales.

No advertir el conflicto, da lugar a mantener el estado actual de las cosas, así la mujer continúa apropiándose de los quehaceres de casa, los hombres evadiéndolas o actuando en condición de benefactor con su familia cuando se decide a realizar labores concernientes a los quehaceres domésticos, esto significa la eternización de un conflicto que se oculta en la resignación de la mujer y en el desconocimiento de estas labores como una corresponsabilidad entre los miembros de la pareja.

En síntesis, la igualdad fundada en la ética es el camino más próximo para la consecución de pactos conyugales tendientes a la democratización familiar, para que la dominación y la opresión en relación con el ejercicio de las tareas de casa no formen parte de la diada conyugal. Pese a la participación de los hombres en el ejercicio de las labores de casa; la igualdad ética es hasta hoy una posibilidad lejana en las relaciones maritales, en tanto éstas no las realizan los hombres como un aspecto importante para ellos y sus familias; sino en respuesta a la supuesta conquista femenina del espacio laboral.

En el escenario de la investigación se puede establecer que las mujeres viven una violencia simbólica contenida en la estructura social, que legitima como natural que las labores domésticas hacen parte de la naturaleza femenina. Plantear el tema de la violencia simbólica, obedece a la realidad que viven las mujeres y los hombres, en la que se detectó que la violencia simbólica hace parte de su realidad cotidiana, violencia que, aunque contenida en las estructuras sociales, se manifiesta en el ámbito doméstico. Avalada por la historia e inamovible como realidad social, esta violencia que se gesta en las instituciones sociales se hace visible en la intimidad de las relaciones maritales y es producto de la institucionalización y feminización de las labores domésticas y de la absolución de los hombres sobre las mismas. Pero, cabe “Recordar que lo que, en la historia, aparece como eterno solo es el producto de un trabajo de eternización que incumbe a unas instituciones (interconectadas) tales como la familia, la iglesia, el Estado, la escuela...” (Bourdieu, 2000, p. 8).

Sin duda, son las instituciones sociales las que han impuesto que la mujer sea la principal responsable de realizar las tareas domésticas: la cocina, el arreglo de ropa y la atención de los hijos y el esposo son actividades tan cercanas al rol femenino como lo es la gestación y el parto, no hay lugar a dudas que si una mujer conforma una familia su principal mérito dependerá de ser una buena esposa (que reúne saber planchar, lavar, barrer y cocinar) madre y amante. Así las mujeres construyen su mundo alrededor de la vida doméstica los hijos y el esposo, cultivan su vida familiar, los hombres en cambio tienen autonomía para conquistar el mundo, tienen menos restricciones para disponer de lo que Murillo llama privacidad, que no es lo mismo que privado:

Esa posibilidad que tienen los hombres para gozar del “beneficio de la reserva” les permite hacer uso de ciertas facultades que a las mujeres se les niega, por ejemplo: dar prioridad a sus intereses personales, ser selectivos con las labores de la casa, salir a la calle cuando sus asuntos lo requieran, tener espacios prolongados de ocio y descanso, entre otras, que sin duda les otorga ciertos privilegios en relación con las mujeres. Para ellas sus intereses personales conciernen al bienestar de la familia, las labores de casa son su obligación y no posee el beneficio de elegir que hace y que no, las salidas están asociadas con las necesidades de la familia y el tiempo de descanso y ocio depende de, con que habilidad realice las tareas de casa o si su trabajo asalariado se lo permite. Es cierto que la violencia simbólica no es un acto que se produce mediante acciones premeditadas, sino que es la respuesta a una estructura que construye cuerpos y moldea pensamientos, pero lo que sí es cierto es que en relación con la distribución y el ejercicio de las labores domésticas se percibe por parte de hombres y mujeres la ausencia de ejercicios reflexivos tendientes a de-construir lo que en apariencia es natural.

En la investigación, ninguna de las parejas coprovidentes mencionó el tiempo como un indicador de igualdad; las parejas optaron por la igualdad basada en la ética y en la actitud personal, lo que significa que más que porcentajes, la igualdad se construye en el relacionamiento cara a cara. Sin embargo, el discurso y la práctica no coinciden en tanto los hombres no asumen los oficios domésticos como un asunto de su interés y responsabilidad. Pero esta situación obedece básicamente a que la violencia simbólica como una realidad histórica y social, cincela en el imaginario de las personas parámetros de comportamiento que se naturalizan con el tiempo y se legitiman a fuerza de práctica y costumbre. Por esta razón concebir igualdad sin la reflexión previa que permita deconstruir lo aprendido es una tarea personal que apueste por lo que Di Marco (2005) denomina “la democratización familiar”, que no es más que una negociación basada en acuerdos mutuos que originen una convivencia de armonía y respeto.

Según la autora: Básicamente, negociar es una manera de conseguir lo que se quiere y lo que quieren los otros, buscando la aceptación de ideas, propósitos y/o estrategias entre dos o más partes que pueden poseer algunos intereses comunes y otros opuestos. Intenta producir, siempre que sea posible, un acuerdo desde la búsqueda de resultados orientados a mejorar constructivamente, sin herir, ni dañar las relaciones entre las personas. La negociación sucede cuando ambas partes necesitan llegar a un acuerdo y existen objetivos enfrentados parcial o totalmente. En toda negociación hay una franja de relaciones y límites, el reto es poder detectar hasta dónde uno está dispuesto a negociar teniendo en cuenta sus propios intereses y los del otro. (p. 131)

En la necesidad de legislar en pro del trabajo doméstico como una actividad femenina se han definido dos categorías de análisis: “trabajo doméstico remunerado” Y “trabajo doméstico no remunerado” con base en estas categorías la ley formula políticas tendientes a buscar alternativas para que los hombres dediquen más tiempo a actividades del hogar o que dicho trabajo sea valorado como aporte para el desarrollo humano y económico de los países. De igual manera se formulan políticas tendientes a que las actividades del hogar sean reconocidas como trabajo en virtud de mejorar las condiciones de las mujeres que ven en ésta su actividad económica. Así lo plantea la CEPAL para determinar el logro de igualdad de género:

“El progreso en la igualdad de género se relaciona directamente con los avances en la autonomía económica de las mujeres, como el control sobre los bienes materiales y los recursos intelectuales, y la capacidad de decidir sobre los ingresos y los activos familiares. A su vez, está estrechamente relacionado con la autonomía física como requisito indispensable para superar las barreras que existen en el ejercicio de la sexualidad, la integridad física de las mujeres y la reproducción, así como la representación paritaria en los espacios de toma de decisiones”. CEPAL (2010).

Por lo anterior entre otras razones, urge la necesidad de la democratización de las relaciones familiares, a fin de ir superando los estereotipos de género y en el mismo sentido, la dominación y la opresión que se gesta a partir del patriarcado y en consecuencia el machismo, asunto perturbador para las mujeres y para población sexualmente diversa que requiere la vindicación de sus derechos como un desafío para transformar la cultura a partir de la ejecución de procesos educativos y la democratización de las relaciones familiares como pilar para lograr transformaciones importantes en el mediano y largo plazo.

5.7 Ingresos y empleo

Según Ruggeri, Saith y Stewart (2003) citados por Gody y Montaña (2003)²¹, señalan que existen distintos enfoques para entender la pobreza: el enfoque monetario, el de las capacidades, el de la exclusión social y el participativo. En el enfoque monetario, la pobreza se comprende como “un descenso en el consumo o ingreso, y que toma como base una línea de pobreza”. En el enfoque de capacidades representado por Amartya Sen, la pobreza no es solo cuestión de números y promedios, pues existen factores geográficos, sociales y biológicos que disminuyen el impacto de los ingresos de cada individuo.

En el enfoque de la exclusión se “estudia las características estructurales de la sociedad que generan procesos y dinámicas que excluyen a los individuos o a los grupos de la participación social plena”. Por último, en el enfoque participativo, “los pobres definen a la pobreza a partir del análisis que ellos mismos hacen de su realidad e incluyen los aspectos que consideran significativos”. (p. 10)

Para medir la pobreza desde un enfoque de género se sugiere tener en cuenta los siguientes indicadores: medición del ingreso por hogar, medición de ingresos de manera individual, medición combinada de ingresos, indicador sintético de la pobreza económica, medición del trabajo no remunerado (trabajo reproductivo no remunerado, trabajo doméstico), medición de las dimensiones no monetarias de la pobreza: uso del tiempo, la violencia, propiedad de la tierra por género. También se hace necesario tener en cuenta, el enfoque territorial.

Desde la perspectiva de género es evidente una feminización de la pobreza, categoría que en las afirmaciones de Paradero y Sankar (2017)²²: “creciente empobrecimiento material de las mujeres, el empeoramiento de sus condiciones de vida y la vulneración de sus derechos fundamentales”, intrínsecamente vinculado a las violencias que las mismas sufren” (p. 4). La feminización de la pobreza se sustenta en datos como:

- 7 de cada 10 personas pobres son mujeres. En la actualidad no existe ningún país en el mundo en el que mujeres y hombres disfruten de los mismos derechos y oportunidades.
- La mitad de la población activa está compuesta por mujeres, y sin embargo tan sólo 14 generan el 37% del PIB mundial.
- Más de 1.300 millones de mujeres no tienen una cuenta en una institución financiera formal.
- Entre 1980 y 2012, en América Latina, la pobreza se ha reducido de un 40,5% a un 28,8%, pero se han acrecentado las brechas entre hombres y mujeres entre el año 2002 y 2011, lo que supone una mayor feminización de la pobreza. (Paradero y Sankar, 201, pp. 7,8).

²¹ Godoy, L. y Montaña, S. (2004). Entender la pobreza desde la perspectiva de género. Unidad Mujer y Desarrollo. Serie Mujer y Desarrollo: CEPAL-UNIFEM -República de Italia Santiago de Chile.

²² Paradero, I. y Sankar, Y. (2017). Módulo 4: diversidad y desigualdades de género. Especialización de Políticas Públicas con Perspectiva de Género. Unión Iberoamericana de Municipalistas.

- [...] Las trabajadoras agrícolas familiares no remuneradas. El 82% de estas mujeres, invisibles a las estadísticas oficiales, viven en hogares cuyos ingresos provienen exclusivamente de la actividad agrícola²⁶.
- Las mujeres rurales que tienen empleos rurales no agrícolas (ERNA). “En los países de América Latina y el Caribe, las áreas rurales abarcan, por lo general, más del 90% del territorio nacional. En muchos más del 50% de la población rural económicamente activa trabaja en actividades no agrícolas, y este hecho es especialmente válido para las mujeres”. (Paradero y Sankar, 201, p. 14).

La medición de la pobreza monetaria es para el Dane una medición indirecta que contribuye a las líneas de medición de pobreza multidimensional (presencia de múltiples carencias de los individuos u hogares al mismo tiempo). En el 2018, una persona se considera en pobreza monetaria si el ingreso está por debajo de la línea definida en \$ 257.433 mensuales y en el caso de un hogar de cuatro personas, esa línea es \$1.029.732. En pobreza monetaria extrema se considera a las personas que al mes tuvieron ingresos menores a \$117.605 y en el caso de un hogar de cuatro personas esa línea fue de \$470.420.

Para el Dane en el 2017 en el departamento de Caldas, la pobreza monetaria fue del 26,7 % y en el 2018 del 22,1 % y la pobreza monetaria extrema en el 2017 del 6,5 % y en el 2018 del 5,7 %. En Manizales la pobreza monetaria fue en el 2017 del 13, 8 % y en este mismo año la pobreza monetaria extrema del 2,1 %.

Según el mismo Dane, en el 2018, en Colombia, la pobreza monetaria fue de 27 % y 7,2 % de pobreza monetaria extrema. En este año, la ciudad con menor pobreza monetaria fue Manizales con 11,9 %.

Desagregado por género (datos registrados en Terridata con información del Dane y consultado el 17 de agosto de 2019) Manizales pasó de la incidencia de pobreza monetaria en hombres en el 2011 del 18,5 % al 14 % y en mujeres del 19,9 % al 15,2 %, en tanto la incidencia de pobreza monetaria extrema en hombres del 2011 al 2016 pasó del 2,2 % al 2,4 % y en mujeres del 2,4 % al 2,7 %, es decir se incrementó y presentando los índices más bajos en el 2015.

Como se refleja en la tabla 42, la incidencia de pobreza monetaria y de pobreza monetaria extrema es siempre superior en mujeres que en hombres (de 2 a 4 puntos de diferencia).

Tabla 42. Manizales. Incidencia de pobreza monetaria y pobreza extrema monetaria en hombres y mujeres (%)

| | Territorio | Género | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|------------|---------|------|------|------|------|------|------|
| Incidencia de pobreza monetaria | Caldas | | 36,6 | 35,4 | 32,2 | 29,2 | 27,9 | 27,6 |
| | | Total | 19,2 | 17,6 | 16,2 | 15,7 | 13,9 | 14,6 |
| | Manizales | Hombres | 18,5 | 17,3 | 16,0 | 15,1 | 13,4 | 14,0 |
| | | Mujeres | 19,9 | 17,9 | 16,4 | 16,2 | 14,3 | 15,2 |
| Incidencia de pobreza monetaria extrema | Caldas | | 9,9 | 10,4 | 8,8 | 7,2 | 6,6 | 7,2 |
| | | Total | 2,3 | 2,4 | 2,6 | 2,2 | 1,7 | 2,5 |
| | Manizales | Hombres | 2,2 | 2,3 | 2,4 | 2,0 | 1,7 | 2,4 |
| | | Mujeres | 2,4 | 2,5 | 2,7 | 2,4 | 1,8 | 2,7 |

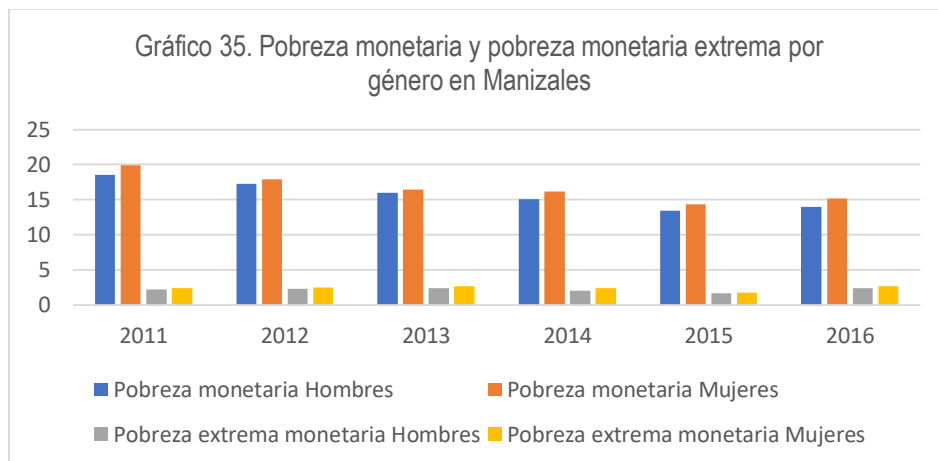
Fuente: Terridata, con datos de DNP a partir del DANE- Consultado 17 de agosto de 2019.

La incidencia de pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema es superada siempre por las mujeres, en el 2016 en 3,6 puntos para la primera y en 2,2 puntos en la segunda. Tabla 43, gráfico 35.

Tabla 43. Pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema según sexo del jefe de hogar

| Manizales | Jefatura | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|----------|------|------|------|------|------|------|
| Incidencia de pobreza monetaria | Hombres | 18,5 | 15,7 | 14,1 | 13,7 | 12,6 | 13,3 |
| | Mujeres | 20,5 | 21,1 | 20,3 | 19,3 | 16,2 | 16,9 |
| Incidencia de pobreza monetaria extrema | Hombres | 2,0 | 1,7 | 2,0 | 1,5 | 1,5 | 1,7 |
| | Mujeres | 2,9 | 3,7 | 3,6 | 3,4 | 2,2 | 3,9 |

Fuente: Terridata, con datos de DNP a partir del DANE- Consultado 17 de agosto de 2019.



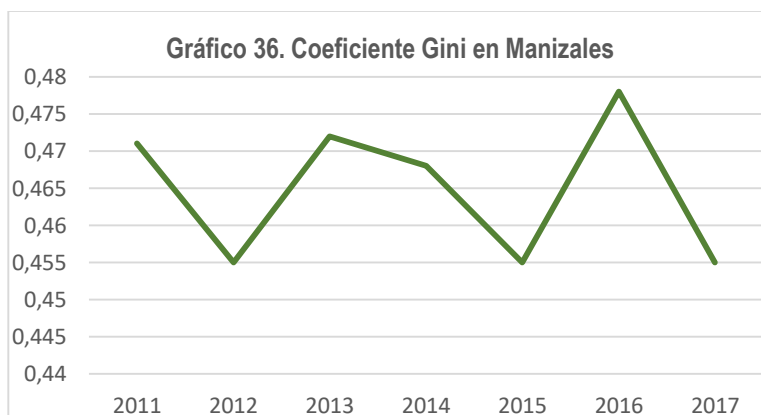
Fuente: Construcción con información de Terridata, con datos de DNP a partir del DANE- Consultado 17 de agosto de 2019.

En Colombia, en el 2017 el coeficiente Gini²³ estuvo en 0,508 y en el 2018 en 0.53 que ubicó al país como el segundo más inequitativo de América Latina después de Honduras (0.537), y el séptimo en el mundo, según el Banco Mundial. Manizales, en 2011 el Gini estuvo en 0,471 y en el 2017 en 0,455 (por debajo del nacional en 0,053 puntos). Tabla 44, gráfico 36.

Tabla 44. Coeficiente Gini en Manizales

| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 0,471 | 0,455 | 0,472 | 0,468 | 0,455 | 0,478 | 0,455 |

Fuente: Terridata, con datos del DANE. Consultado en agosto de 2019.



Fuente: Construido con información de Terridata, con datos del DANE. Consultado en agosto de 2019.

La cotización de trabajadores al Sistema de Seguridad Social, da cuenta, en buena medida, del trabajo formal de empleo. En el 2011 en Manizales se reportaron 103.633 personas cotizantes al Sistema de Seguridad Social, de estos, 57.577 hombres y 46.050 mujeres. En el 2016, se registraron 115.282 en total, de éstos 63.327 hombres y 51.949 mujeres. Anualmente el número de personas cotizantes es siempre menor en mujeres que en hombres. Tabla 45.

²³ El coeficiente Gini mide la desigualdad de ingresos en un rango de 0 a 1, donde cero significa que todos tienen el mismo ingreso y 1, que una persona concentra todos los ingresos. Cuanto más elevado es el coeficiente, mayor es la desigualdad.

Tabla 45. Manizales. Trabajadores cotizantes hombres y mujeres

| Sexo | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Hombres | 57.577 | 56.665 | 56.393 | 66.572 | 69.927 | 63.327 |
| Mujeres | 46.050 | 45.906 | 45.681 | 52.867 | 56.848 | 51.949 |
| Sin reporte de sexo | 7 | 7 | 5 | 3 | 5 | 6 |

Fuente: Terridata, con datos de FILCO, Ministerio del Trabajo. Consultado 17 de agosto de 2019.

Según la información registrada en los indicadores de Manizales Cómo Vamos, la tasa de participación en el mercado laboral es inferior en mujeres, estando alrededor de 20 puntos porcentuales por debajo del de los hombres; La tasa de desempleo es mayor en mujeres que en hombres, por encima de 2 a 4 puntos porcentuales de éstos. El ingreso promedio de hombres en 2016 y 2017 es superior al promedio del de las mujeres para una diferencia de \$ 297.132 en 2016 y \$ 289.155 en 2017.

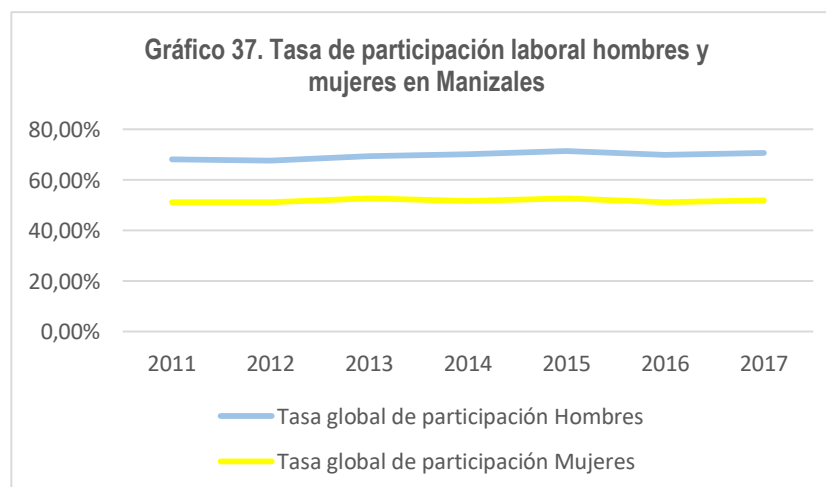
"Al igual que en años anteriores, los hombres tuvieron tasas de participación laboral de 70,8%, mayor que la de las mujeres, de 51,9%. En general las brechas de género en los indicadores del mercado laboral son bastante marcadas e indican la necesidad de trabajar en políticas de equidad en este sector". (Manizales cómo vamos 2018).

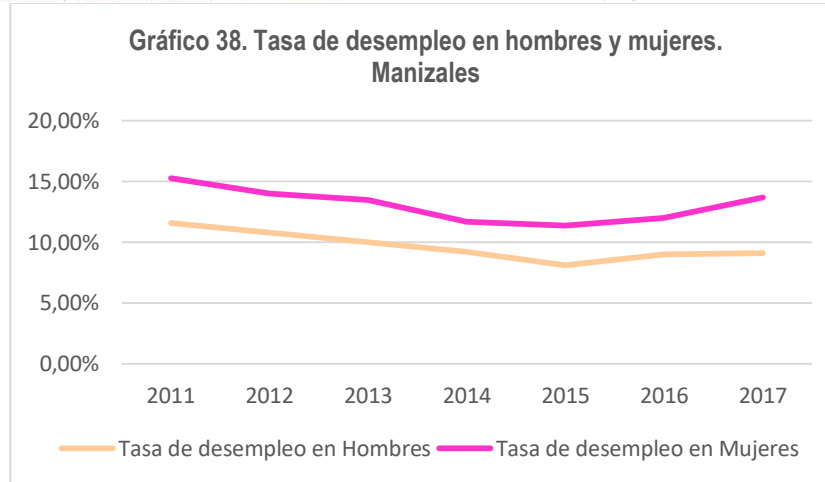
"Para 2017 la brecha de desempleo entre hombres y mujeres en la ciudad alcanzó la cifra más alta observada en la última década con 4,6 puntos porcentuales de diferencia promedio. Este resultado es un retroceso del mercado laboral de la ciudad pues esta brecha se había venido cerrando hasta el año 2016". (Manizales como vamos 2018). Tabla 46 y gráficos 37, 38, 39.

Tabla 46. Tasa de participación laboral, desempleo e ingreso laboral de hombres y mujeres

| Indicador | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|--------------|
| Tasa global de participación-Hombres | 66,3% | 67,2% | 67,7% | 68,2% | 67,8% | 69,4% | 70,3% | 71,5% | 69,9% | 70,8% |
| Tasa global de participación-Mujeres | 45,8% | 49,7% | 50,5% | 51,3% | 51,2% | 52,8% | 51,8% | 52,7% | 51,3% | 51,9% |
| Tasa de desempleo en Hombres | 12,7% | 14,1% | 15,2% | 11,6% | 10,8% | 10,0% | 9,2% | 8,1% | 9,0% | 9,1% |
| Tasa de desempleo en Mujeres | 16,8% | 16,8% | 17,9% | 15,3% | 14,0% | 13,5% | 11,7% | 11,4% | 12,0% | 13,7% |
| Ingreso laboral promedio hombres | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | \$ 1.258.386 | \$ 1.298.207 |
| Ingreso laboral promedio mujeres | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | \$ 961.254 | \$ 1.009.052 |

Fuente: Indicadores de Manizales cómo vamos. (DANE).





Fuente: Construcción con indicadores de Manizales cómo vamos, DANE y Terridata.

La Agenda de Competitividad (2014) es una iniciativa de la Secretaría de TIC y Competitividad del Municipio, la Cámara de Comercio de Manizales por Caldas, el Comité Intergremial de Caldas y la Comisión Regional de Competitividad de Caldas. La Agenda se ha concentrado en cuatro sectores estratégicos: Metalmecánica, Biotecnología, TIC y Agroindustria, desagregado en cuatro líneas de producto: cafés especiales, cítricos, sector lácteo y plátano.

Esta Agenda se constituye en una oportunidad importante que articulada a la Agenda Integrada Departamental de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación para Caldas en la que se definen las apuestas productivas de Agroindustria (frutas y derivados, cafés y derivados), Bienes y servicios (Industrias de movimiento y turismo) y Promisorios (Biotecnología, TIC e industrias creativas, caña panelera y derivados).

En la Agenda de Competitividad (2014) se plantea que en el sub sector de procesos tercerizados BPO (Business Process Outsourcing), el perfil ocupacional en Manizales evidencia una fuerza laboral más calificada que el promedio nacional, al tener una mayor proporción de personal profesional (45%) pero debe decirse que un 47% de esa fuerza laboral está vinculada como temporal, ocupando a 2.252 (34,3 %) y hombres y 4.320 mujeres (65,7 %). Tabla 47.

Tabla 47. Empleados por sexo perfil ocupacional de fuerza laboral

| Nivel Educativo | Tipo de Vinculación | Cantidad de empleados por sexo | | | % Part. | Cantidad de empleados por área de trabajo | | | |
|--------------------------|---------------------|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|---|-------------|-------------|-------------|
| | | Hombres | Mujeres | Total | | Administrativo | Operativo | Otras áreas | Total |
| Primaria o sin educación | Planta | 0 | 7 | 7 | 0.1% | 1 | 6 | 0 | 7 |
| | Temporales | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Secundaria | Planta | 422 | 725 | 1147 | 31% | 49 | 1098 | 0 | 1147 |
| | Temporales | 224 | 654 | 878 | | 0 | 878 | 0 | 878 |
| Técnico | Planta | 160 | 455 | 615 | 15% | 76 | 539 | 0 | 615 |
| | Temporales | 87 | 278 | 365 | | 0 | 365 | 0 | 365 |
| Tecnólogo | Planta | 183 | 174 | 357 | 9% | 58 | 299 | 0 | 357 |
| | Temporales | 92 | 133 | 225 | | 0 | 225 | 0 | 225 |
| Profesional | Planta | 764 | 861 | 1625 | 45% | 737 | 888 | 0 | 1625 |
| | Temporales | 320 | 1033 | 1353 | | 0 | 1353 | 0 | 1353 |
| Total | | 2252 | 4320 | 6572 | 100% | 921 | 5651 | 0 | 6572 |

Fuente. Adaptación con datos del Estudio de Perfiles Ocupacionales del Sector Business Process Outsourcing en la ciudad de Manizales – DPS, PNUD, Universidad de Manizales

En el tablero de control de la Agenda integrada de competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación de Caldas y en el componente de eficiencia de los mercados y comercio exterior se postula como una de sus fallas principales la "baja participación de mujeres, jóvenes, entre otros en el mercado laboral del departamento de Caldas y de Manizales y baja participación de mujeres en procesos de emprendimiento en la región" priorizando transversalmente la "brecha de participación laboral entre hombres y mujeres", para ello se propone la definición de un "modelo de empleo inclusivo implementado y fortalecido en el departamento".

PP de emprendimiento, competitividad y empleo

Resultado de estos procesos, la Alcaldía de Manizales adopta el 13 de junio de 2019, mediante el Decreto 0347, la PP de Emprendimiento, Competitividad y Empleo, que busca: "fortalecer la cultura empresarial colaborativa, fundamentado en el desarrollo del capital humano, el emprendimiento, la innovación y la competitividad empresarial, mediante la consolidación del desarrollo armónico sostenible y la equidad en el acceso a las oportunidades de empleo y de esta manera contribuir a la construcción de ciudad con una mejor calidad de vida". Esta política se despliega en las dimensiones y acciones estratégicas de:

Dimensión emprendimiento:

- Promoción de la cultura de emprendimiento y la innovación.
- Dinamización y fortalecimiento del ecosistema de emprendimiento e innovación.
- Generación de valor agregado e innovación.
- Desarrollo de mercados.
- Acceso a financiamiento.
- Desarrollo rural.

Dimensión: competitividad.

- Fortalecimiento del ecosistema de competitividad.
- Promoción de territorio.
- Infraestructura.
- Aplicación de la ciencia y la tecnología e innovación.
- Enseñanza del inglés como lengua extranjera.

Dimensión: empleo.

- Promoción del empleo e inclusión laboral.
- Promoción de la calidad del trabajo.
- Fortalecimiento institucional para el trabajo y el empleo.

En el Informe de resultados del 2018, en el programa financiación Emprender SOS (de la Subsistencia a la Oportunidad Social) de la Secretaría de TIC y Competitividad con Actuar cuyo objetivo general era orientar y fortalecer iniciativas de emprendimiento de manera flexible de acuerdo a los conocimientos de los emprendedores que requieran acompañamiento, se inscribieron 176 hombres (32 %) y 368 mujeres (68 %), situación que difiere de la Agenda Integrada de Competitividad en la que se afirma sobre la "baja participación de mujeres en procesos de emprendimiento en la región". Los 544 emprendimientos inscritos, correspondían a comercio (184), alimentos (129), servicios (78), confecciones (37), artesanías (33), agroindustria (26), turismo (19), peluquería (17), agrícola (8), industrial (5), agropecuario (3), construcción (3) y manufactura (2).

El número de personas activas correspondía a 226, mujeres 143 (67 %) y 83 hombres (37 %). En 2018 se tenían aprobados 51 emprendimientos por un valor de \$ 48.327.000 oo. Se realizaron 2 ferias empresariales con 22 emprendedores, 3 conexión 49 con 30 emprendedores y 2 ruedas de negocios con 31 emprendedores.

Una de las cadenas productivas que mayor fuerza laboral de mujeres incluye es la llamada "Sistema moda" que va desde el sector industrial (fibras textiles y otros, prendas de vestir y artículos de cuero, calzado y partes) hasta el de comercio (de productos textiles, de prendas de vestir y accesorios, calzado y cueros) y servicios (diseño, reparación de calzado), en Sistema moda se cuentan 943 empresas correspondiente al 6,7 % del tejido empresarial de Manizales (Fuente: Estudios Económicos CCMPC con base en Registro Mercantil).

En el Índice de Competitividad de Ciudades 2019 (ICC) del Consejo Privado de Competitividad y a través de estudio de la Universidad del Rosario en Mercado laboral, "se reorganizaron los antiguos indicadores del subpilar eficiencia del mercado laboral del ICC 2018 en dos subpilares: desempeño del mercado laboral y utilización del talento. Teniendo en cuenta la necesidad de cerrar las brechas de género en materia laboral para la productividad, se agregaron los indicadores: brecha en tasa de desempleo entre hombres y mujeres y disparidad salarial entre hombres y mujeres". Manizales obtiene los siguientes puntajes y puestos: brecha de participación laboral entre hombres y mujeres, 0,52 puntos (de 1 a 10), puesto 21; brecha en tasa de desempleo entre hombres y mujeres 7,26 puntos, puesto 10 y disparidad salarial entre hombres y mujeres 6,16 puntos, puesto 4.

En el Índice de Progreso Social (IPS) 2018, que define la capacidad de una sociedad para satisfacer las necesidades básicas humanas de los ciudadanos, Manizales lidera el IPS Ciudades, siendo la única que alcanza un nivel medio alto de progreso, en 2014 = 65,4, en 2015 = 66,8, en 2016 = 68 y en 2017 = 65,8.

De las 10 ciudades analizadas, para Manizales, la dimensión con mejores resultados desde el 2014 hasta el 2017 es el de necesidades humanas básicas y también con mayor progreso (2016-2017) junto con Quibdó. En cambio, en fundamentos de bienestar (acceso a conocimiento básico, información y comunicaciones, salud y bienestar, sustentabilidad del ecosistema), el mayor retroceso fue Manizales entre 2016 y 2017. El puntaje y posición en el pilar *mercado laboral* en el recálculo 2018 y en el ICC 2019, Manizales ocupa en el 2018 un puntaje de 5,82 y con ello el puesto 10.

En el Informe de gestión de la Alcaldía Municipal 2018, se dice que: "se inscribieron 300 emprendimientos básicos de las 11 comunas y 7 corregimientos a los cuales se les brindó asesoría y orientación, se seleccionaron 122 que recibieron asistencia técnica, 94 del sector urbano y 28 rural. De estas unidades productivas el 40 % correspondió a alimentos, el 25 % a confección, 20 % a peluquería y 15 % a manualidades y artesanía, con una inversión de \$ 105.000.000 oo. En este mismo año, se firmó convenio con Fenalco, Sena y Confa, para promover el empleo en condiciones de igualdad y dignidad para las mujeres. Se

realizaron 5 micro ruedas de empleabilidad beneficiando a cerca de 4.000 mujeres. Con el CCMM se realizaron 3 ferias empresariales. En el Inpec se capacitaron en estética integral a 107 mujeres internas.

Participación en niveles directivos y de decisión institucional (Alcaldía y gremios)

Frente a la ley 581 de 2000 o Ley de cuotas, por medio de la cual se disponía que el 30 % de los altos cargos públicos debían ser ejercidos por mujeres y que progresivamente se nivelara a 50 – 50, según información suministrada por la Secretaría de Servicios Administrativos en agosto de 2019, la Alcaldía de Manizales tiene vinculados 452 hombres (51, 2 %) y 431 mujeres (48,8 %) para un total de 883 funcionarios. El más alto porcentaje de mujeres está en provisionalidad, 55,4 % y sigue el de libre nombramiento y remoción con el 53,1 %. Tabla 48 y gráfico 40

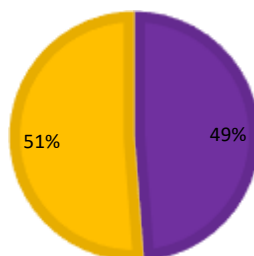
Tabla 48. Vinculación laboral por sexo en la Alcaldía de Manizales. 2019

| Tipo de vinculación | Hombres | % | Mujeres | % | Total |
|-------------------------------|---------|-------|---------|------|-------|
| Temporal | 149 | 57,1 | 112 | 42,9 | 261 |
| Carrera administrativa | 143 | 52,6 | 129 | 47,4 | 272 |
| Provisionalidad | 132 | 44,6 | 164 | 55,4 | 296 |
| Libre nombramiento y remoción | 23 | 46,9 | 26 | 53,1 | 49 |
| Trabajadores oficiales | 4 | 100,0 | | 0,0 | 4 |
| Elección popular | 1 | 100,0 | | 0,0 | 1 |
| Totales | 452 | 51,2 | 431 | 48,8 | 883 |

Fuente. Información suministrada por la Secretaría de Servicios Administrativos. Agosto de 2019

Gráfico 40. Vinculación laboral Alcaldía de Manizales 2019

■ Mujeres ■ Hombres



Fuente. Construido con información suministrada por la Secretaría de Servicios Administrativos. Agosto de 2019

Según la página institucional de la alcaldía de Manizales (consultada el 16 de agosto de 2019), el gabinete administrativo (secretarías, unidades y empresas descentralizadas) está conformado por 11 mujeres (37,93 %) que ocupan las carteras de TIC y Competitividad, Desarrollo Social, Hacienda, Planeación, Salud, Jurídica, Mujeres y Equidad de Género, Control Disciplinario Interno, Oficina de Infancia y Adolescencia, Oficina de Discapacidad, Unidad de Vivienda, y por 18 hombres (62,07 %) en Deporte, Educación, Gobierno, Obras Públicas, Servicios Administrativos, Tránsito, General, Medio Ambiente, Unidad de Gestión del Riesgo, Unidad de Divulgación y Prensa, Unidad de Desarrollo Rural, Control Interno, Tesorería, Infi Manizales, People Contact, Invama, Empresa de Renovación Urbana, Cable Aéreo.

Los gremios de Manizales como Andi, Cotelco, Acopi, Cámara de Comercio, Camacol, Fenalco, Comité de Ganaderos, Comité Intergremial de Caldas, Cooperativa para el Desarrollo de Caldas, Fundación Universidad Empresa, Micitic, DANE,

agencias públicas de empleo Confa y Sena, están en cabeza de mujeres (Información suministrada por la Secretaría de TIC y Competitividad el 13 de agosto de 2019).

5.8 Salud y violencias

En el 2005, la Organización Panamericana para la Salud adopta la Política de Igualdad de Género, mediante la Resolución CD46.R16. En esta política se plantea que. "la equidad de género significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres. El concepto reconoce que entre hombres y mujeres hay diferencias en cuanto a las necesidades en materia de salud, al acceso y al control de los recursos, y que estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios entre hombres y mujeres. La inequidad de género en el ámbito de la salud se refiere a las desigualdades injustas, innecesarias y prevenibles que existen entre las mujeres y los hombres en el estado de la salud, la atención de salud y la participación en el trabajo sanitario". Desde este aspecto, es necesario que la PP que proponemos tenga en cuenta las necesidades de intervenciones y protocolos con perspectiva diferencial entre hombres y mujeres que incluya la atención a mujeres y hombres trans y personas con orientaciones sexuales diversas.

A su vez la Organización Mundial de la Salud (OMS) expone que. "los determinantes de la salud relacionados con el género son las normas, expectativas y funciones sociales que aumentan las tasas de exposición y la vulnerabilidad frente a los riesgos para la salud, así como la protección frente a los mismos, y que determinan los comportamientos de promoción de la salud y de búsqueda de atención sanitaria y las respuestas del sistema de salud en función del género. Son uno de los principales determinantes sociales de las inequidades sanitarias".

La misma OMS considera que el género influye en la salud y el bienestar en los ámbitos: los determinantes de la salud relacionados con el género, incluida la interacción con otros determinantes sociales y estructurales; las conductas en la esfera de la salud y la respuesta del sistema de salud en función del género.

En las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se tienen asuntos relacionados con mortalidad materna, muertes evitables de recién nacidos y menores de 5 años, epidemias de sida, tuberculosis, paludismo, enfermedades tropicales, hepatitis, enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles, mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles y promoción de la salud mental, consumo de sustancias psicoactivas, accidentes de tránsito, acceso a servicios de atención sexual y reproductiva, cobertura en salud universal, contaminación ambiental.

En el proceso de actualización de esta PP, las personas participantes consideraron que:

- a. Existe un generalizado desconocimiento de rutas de atención para procesos relacionados con violencias, salud, educación, etc. Este desconocimiento no solo es por parte de usuarias, sino también de familias y funcionarios.
- b. Los vacíos e ineficacia estructural del sistema de salud, golpea de manera importante a las mujeres. La atención por parte de EPS e IPS resulta lenta y con dificultades para la continuidad y adherencia a tratamientos. La atención integral proclamada e intencionada resulta parcial e intermitente. Para las mujeres en reclusión el asunto es agobiante, limitada disposición de requerimientos básicos como toallas higiénicas, pañales, preservativos femeninos, ausencia de personal médico permanente y de acompañamiento para salud mental. Las mujeres habitantes de calle, difícilmente mantienen adherencia voluntaria a tratamientos.
- c. Resulta también frustrante el inadecuado trato que de manera especial reciben las mujeres LGBTI, indígenas, afrocolombianas, internas en centros carcelarios y una vez salen, habitantes de y en calle en las instituciones de salud.
- d. El embarazo precoz y las enfermedades de transmisión sexual continúan siendo una problemática en Manizales. Igualmente, el incremento del consumo de sustancia psicoactivas en mujeres adolescentes. Estas situaciones son más dramáticas en poblaciones LGBTI y habitantes de calle. Conduciendo a incluso, suicidios o intentos de los mismos.

Pareciera ser que las estrategias de sensibilización, promoción y educación sexual y vida libre de drogas hubiesen fracasado. La disfuncionalidad de hogares, influye poderosamente en esto.

- e. La violencia política es un fenómeno estructural que no se ha incorporado ni referido en la PP local. El asesinato sistemático de líderes nacionalmente golpea también a los líderes y lideresas de Manizales.
- f. Los niveles de inseguridad se han incrementado, pese a que se quiera mostrar como una ciudad pacífica y tranquila, existen sectores donde se agudiza y de manera concreta en relación a la violencia por géneros.
- g. Las fuerzas policiales y la institucionalidad también son victimarios de exclusión y maltrato hacia la población LTBI y habitantes de calle y sus sanciones y castigos son poco sensatos.
- h. Las pautas relacionales violentas son adoptadas como modelos que pasan de generación en generación. La violencia alcanza a naturalizarse e incluso a ser aceptada por parte de las mujeres.
- i. Existe desconocimiento generalizado de entidades, programas y proyectos que se orientan para la atención de casos de violencia intrafamiliar, en cualquier estrato socio económico.

Según el Observatorio de Salud de Caldas, a febrero 09 de 2019, Manizales contaba con 162.431 mujeres afiliadas al régimen contributivo y 145.723 hombres. Al régimen subsidiado se tenían 39.166 mujeres y 32.385 hombres afiliados. La tasa de natalidad total en Manizales tiene su pico más alto en el 2013 y siempre es menor el nacimiento de mujeres que de hombres. En el resto (área rural), los nacimientos de mujeres son mayores en relación a los hombres en el año 2011, 2015 y 2016. Tabla 49 y gráfico 41. Recordemos que, en el total de población de Manizales, es mayor la población de mujeres que de hombres.

Tabla 49. Nacimientos por área en Manizales

| Año | Total | Total | | | Cabecera municipal | | | Centro poblado | | | Rural disperso | | | Sin información | | |
|------|-------|---------|---------|----------|--------------------|---------|---------------|----------------|---------|---------------|----------------|---------|---------------|-----------------|---------|---------------|
| | | Hombres | Mujeres | Indeterm | Hombres | Mujeres | Indeterminado | Hombres | Mujeres | Indeterminado | Hombres | Mujeres | Indeterminado | Hombres | Mujeres | Indeterminado |
| 2011 | 3.664 | 1.889 | 1.775 | | 1.760 | 1.632 | | 60 | 68 | | 69 | 75 | | 0 | 0 | |
| 2012 | 3.884 | 1.966 | 1.918 | | 1.812 | 1.780 | | 31 | 34 | | 123 | 104 | | 0 | 0 | |
| 2013 | 3.811 | 1.977 | 1.834 | | 1.825 | 1.691 | | 19 | 20 | | 132 | 123 | | 1 | 0 | |
| 2014 | 3.718 | 1.936 | 1.782 | | 1.790 | 1.662 | | 49 | 29 | | 97 | 91 | | 0 | 0 | |
| 2015 | 3.632 | 1.863 | 1.769 | 0 | 1.733 | 1.637 | 0 | 40 | 47 | 0 | 90 | 85 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2016 | 3.649 | 1.857 | 1.791 | 1 | 1.733 | 1.663 | 1 | 30 | 50 | 0 | 94 | 78 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2017 | 3.485 | 1.746 | 1.738 | 1 | 1.590 | 1.605 | 1 | 49 | 52 | 0 | 107 | 81 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Fuente. Elaboración a partir de datos suministrados por el Grupo de Información y Estadística de la Secretaría de Planeación de Manizales. Octubre 2019

Gráfico. 41. Nacimientos en Manizales 2011-2017. Total, cabecera (urbano), resto (rural)



Fuente. Elaboración a partir de datos suministrados por el Grupo de Información y Estadística de la Secretaría de Planeación de Manizales. Octubre 2019

El mayor número de nacimientos entre el 2011 y el 2017 se da primero en mujeres cuyo rango de edad está entre los 20-24 años, seguido el de 25-29, luego 15-19, después el de 30-34 y finalmente el de 35-39, 40-44 y 10-14 años. Los nacimientos de mujeres entre los 15 y 19 años han disminuido año a año de manera significativa, sin embargo, los nacimientos de madres

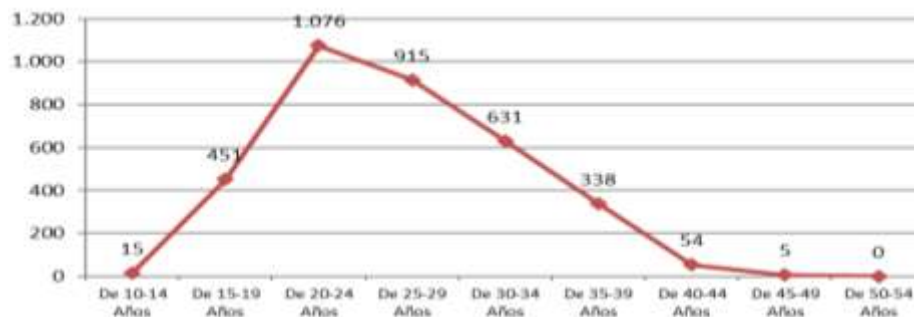
niñas y adolescentes (10-14 años) aunque disminuyeron en el 2013 a la mitad con relación al 2012, se eleva en el 2015 a 22 casos y vuelve a descender en el 2016 a 14 casos. Aunque son conocidos los riesgos de embarazos y alteraciones en el proceso de gestación, resulta significativo el número de nacimientos en mujeres entre 40 y 54 años de edad. Tabla 50. Gráficos 41 y 42.

Tabla 50. Nacimientos según edad de la madre

| Año | Total | Grupo de edad de la madre | | | | | | | | | Sin información |
|-------|-------|---------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| | | De 10-14 Años | De 15-19 Años | De 20-24 Años | De 25-29 Años | De 30-34 Años | De 35-39 Años | De 40-44 Años | De 45-49 Años | De 50-54 Años | |
| 2011 | 3.664 | 27 | 764 | 1.041 | 868 | 615 | 274 | 71 | 4 | 0 | 0 |
| 2012 | 3.884 | 34 | 819 | 1.188 | 890 | 606 | 278 | 66 | 3 | 0 | 0 |
| 2013 | 3.811 | 17 | 745 | 1.142 | 848 | 707 | 268 | 78 | 3 | 2 | 1 |
| 2014 | 3.718 | 19 | 693 | 1.128 | 872 | 644 | 310 | 47 | 5 | 0 | 0 |
| 2015 | 3.632 | 22 | 599 | 1.042 | 949 | 652 | 310 | 55 | 3 | 0 | 0 |
| 2016 | 3.649 | 14 | 535 | 1.071 | 940 | 673 | 351 | 57 | 8 | 0 | 0 |
| 2017p | 3.485 | 15 | 451 | 1.076 | 915 | 631 | 338 | 54 | 5 | 0 | 0 |

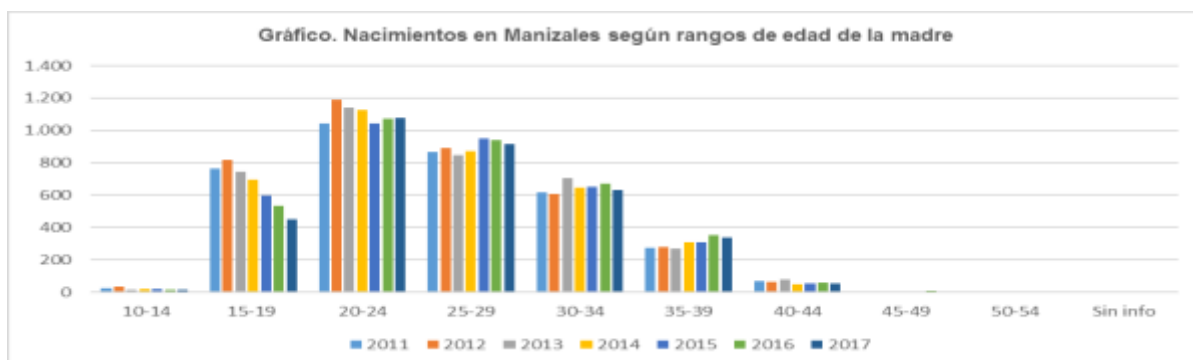
Fuente. Elaboración a partir de datos suministrados por el Grupo de Información y Estadística de la Secretaría de Planeación de Manizales. Octubre 2019

Gráfico 41. Nacimientos según edad de la madre (por residencia) 2017



Fuente. Elaboración a partir de datos suministrados por el Grupo de Información y Estadística de la Secretaría de Planeación de Manizales. Octubre 2019

Tabla 42. Nacimientos en Manizales según rangos de edad de la madre



Fuente. Elaboración a partir de datos suministrados por el Grupo de Información y Estadística de la Secretaría de Planeación de Manizales. Octubre 2019

En el 2017, la relación entre los nacimientos, la edad de la madre y el nivel educativo, el 37,9% tienen media académica, el 17,6% profesional, el 14% básica secundaria, el 13,4% técnica profesional, el 6,1% básica primaria, el 2,6% especialización,

el 2,5% media técnica, el 0,7% maestría y para cada uno de los niveles de doctorado, preescolar, normal, ninguno y sin información, el 0,1%. Con especialización y maestría, la mayor frecuencia de edad de las madres corresponde al grupo de edad entre los 25 y 39 años, con nivel profesional, tecnológico y técnica profesional entre los 20 y 39 años, normalista entre los 25 y 34 años, con media básica o clásica entre los 15 y 34 años, con básica secundaria entre los 15 y 29 años, con básica primaria entre los 15 y 29 años. Las madres de 10 a 14 años están en su mayoría, 10 casos con básica primaria, 4 con básica primaria y 1 con preescolar. En el grupo de 15 a 19 años, 186 casos con media académica o clásica, 193 con básica secundaria y 49 con básica primaria. Tabla 51.

Tabla 51. Nivel educativo de la madre por grupos de edad. Manizales. 2017

| Grupo de edad de la madre | Total | Nivel educativo de la madre | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|-----------------|-------------------|---------------------------|---------------|------------|---------------------|-------------|-------------|-----------------|-----------|-----------|----------|-----------------|
| | | Preescolar | Básica primaria | Básica secundaria | Media académica o clásica | Media técnica | Normalista | Técnica profesional | Tecnológica | Profesional | Especialización | Maestría | Doctorado | Ninguno | Sin información |
| Total | 3.485 | 4 | 214 | 489 | 1.321 | 86 | 5 | 466 | 161 | 612 | 90 | 25 | 3 | 5 | 4 |
| 10-14 | 15 | 1 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 15-19 | 451 | 0 | 49 | 193 | 186 | 9 | 0 | 10 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 20-24 | 1.076 | 1 | 48 | 152 | 547 | 23 | 0 | 152 | 54 | 95 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| 25-29 | 915 | 1 | 54 | 77 | 318 | 25 | 2 | 179 | 55 | 177 | 21 | 5 | 0 | 1 | 0 |
| 30-34 | 631 | 0 | 33 | 35 | 165 | 19 | 3 | 80 | 34 | 208 | 40 | 12 | 0 | 2 | 0 |
| 35-39 | 338 | 1 | 20 | 15 | 86 | 8 | 0 | 42 | 16 | 113 | 26 | 5 | 3 | 1 | 2 |
| 40-44 | 54 | 0 | 5 | 5 | 18 | 2 | 0 | 3 | 1 | 16 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 45-49 | 5 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 50-54 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sin info | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| % | 100 | 0,1 | 6,1 | 14,0 | 37,9 | 2,5 | 0,1 | 13,4 | 4,6 | 17,6 | 2,6 | 0,7 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |

Fuente. Elaboración a partir de datos suministrados por el Grupo de Información y Estadística de la Secretaría de Planeación de Manizales. Octubre 2019

Por comunas, el comportamiento de número de nacimientos es de manera general en el siguiente orden: Ciudadela del Norte, La Fuente, La Macarena, Universitaria, Atardeceres, Rural, Ecoturístico, Cumanday, Tesorito, Palogrande, San José y La Estación. Tabla 52.

Tabla 52. Nacimientos por comunas y corregimientos (rural)

| Comuna | Periodo | | | | | | | | | |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| Atardeceres | 291 | 308 | 299 | 297 | 337 | 310 | 313 | 308 | 299 | 304 |
| San Jose | 420 | 354 | 333 | 228 | 258 | 226 | 208 | 176 | 134 | 153 |
| Cumanday | 304 | 260 | 225 | 231 | 271 | 240 | 268 | 228 | 234 | 228 |
| La Estacion | 154 | 157 | 160 | 156 | 168 | 172 | 148 | 170 | 162 | 141 |
| Ciudadela del Norte | 916 | 864 | 834 | 752 | 790 | 830 | 827 | 820 | 813 | 781 |
| Ecoturístico | 261 | 221 | 259 | 237 | 289 | 256 | 236 | 243 | 235 | 226 |
| Tesorito | 252 | 220 | 233 | 197 | 196 | 192 | 208 | 183 | 195 | 176 |
| Palogrande | 189 | 161 | 160 | 157 | 170 | 193 | 164 | 181 | 202 | 173 |
| La Fuente | 539 | 450 | 467 | 442 | 413 | 428 | 423 | 406 | 432 | 379 |
| Universitaria | 419 | 385 | 354 | 348 | 314 | 323 | 326 | 335 | 339 | 299 |
| La Macarena | 389 | 363 | 374 | 343 | 349 | 344 | 328 | 317 | 321 | 318 |
| Rural | 312 | 306 | 277 | 272 | 294 | 295 | 269 | 262 | 255 | 295 |
| Sin Informacion | 6 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 8 | 3 |
| Grand Total | 4,452 | 4,050 | 3,978 | 3,660 | 3,851 | 3,809 | 3,718 | 3,629 | 3,629 | 3,476 |

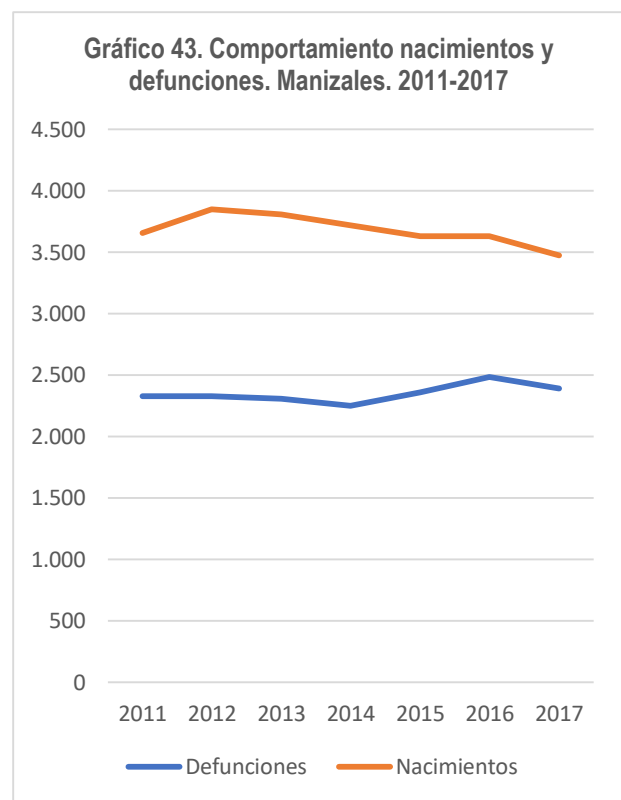
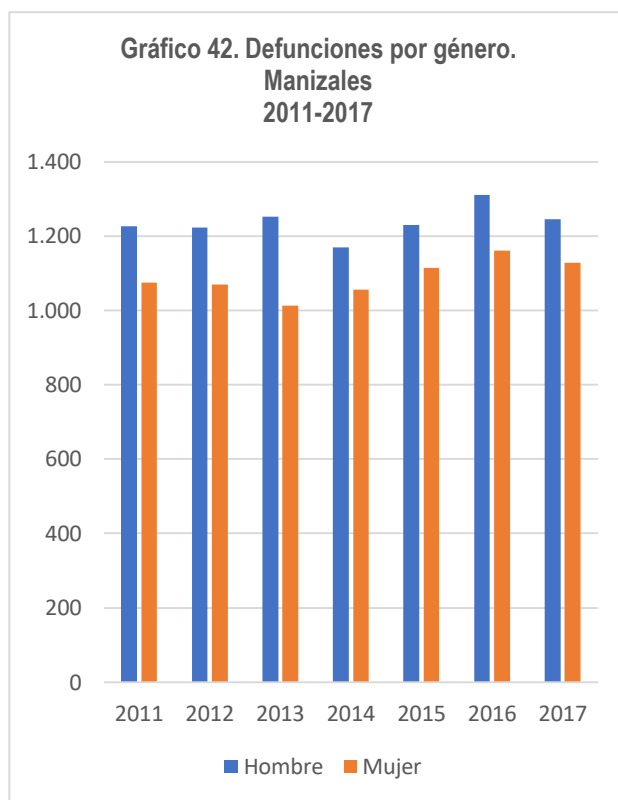
Fuente. Sistema de Información Integrado en Salud. SIIS. Secretaría de Salud. Alcaldía de Manizales. Consultado en octubre de 2019

El número de nacimientos año a año es siempre mayor en relación a las defunciones. Desde el 2012, el número de nacimientos decrece. En el 2016 se presenta el mayor número de defunciones y en el 2014 el menor. La relación defunciones – nacimientos inciden en la pirámide poblacional y marca entre otros factores, el aumento de población mayor y disminución de población joven y menor. El número de defunciones es siempre mayor en hombres que en mujeres. Tabla 53 y gráficos 42 y 43.

Tabla 53. Defunciones por género

| Año | Hombre | Mujer |
|------|--------|-------|
| 2011 | 1.226 | 1.075 |
| 2012 | 1.222 | 1.069 |
| 2013 | 1.252 | 1.013 |
| 2014 | 1.169 | 1.056 |
| 2015 | 1.230 | 1.115 |
| 2016 | 1.311 | 1.160 |
| 2017 | 1.246 | 1.128 |

Fuente. Sistema de Información Integrado en Salud. SIIS. Secretaría de Salud. Alcaldía de Manizales. Consultado en octubre de 2019



Fuente. Sistema de Información Integrado en Salud. SIIS. Secretaría de Salud. Alcaldía de Manizales. Consultado en octubre de 2019

Donde se presenta el mayor número de defunciones son Ciudadela del Norte y Cumanday y menor en San José, Tesorito y el resto (área rural), esto proporcional también al número de habitantes de cada territorio. Tabla 54.

Tabla 54. Defunciones por comuna y corregimiento. 2008 - 2017

| COMUNA | PERIODO | | | | | | | | | |
|---------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| Atardeceres | 264 | 211 | 235 | 259 | 251 | 264 | 253 | 236 | 253 | 272 |
| San Jose | 196 | 159 | 195 | 180 | 150 | 119 | 115 | 119 | 125 | 115 |
| Cumanday | 296 | 244 | 237 | 246 | 240 | 245 | 203 | 286 | 278 | 216 |
| La Estacion | 161 | 126 | 155 | 133 | 160 | 154 | 167 | 175 | 184 | 185 |
| Ciudadela del Norte | 305 | 301 | 343 | 291 | 320 | 340 | 323 | 337 | 341 | 299 |
| Ecoturistico | 160 | 114 | 151 | 141 | 157 | 141 | 134 | 161 | 186 | 176 |
| Tesorito | 108 | 105 | 98 | 103 | 106 | 110 | 117 | 105 | 115 | 118 |
| Palogrande | 141 | 158 | 182 | 164 | 162 | 174 | 153 | 202 | 209 | 204 |
| Universitaria | 216 | 184 | 175 | 197 | 207 | 181 | 183 | 179 | 199 | 219 |
| La Fuente | 231 | 226 | 261 | 269 | 257 | 246 | 229 | 246 | 214 | 255 |
| La Macarena | 158 | 151 | 180 | 180 | 186 | 169 | 187 | 162 | 187 | 178 |
| Rural | 132 | 122 | 156 | 147 | 119 | 145 | 131 | 145 | 172 | 148 |
| Sin Informacion | 14 | 7 | 21 | 20 | 15 | 22 | 54 | 5 | 22 | 5 |
| Grand Total | 2,382 | 2,108 | 2,389 | 2,330 | 2,330 | 2,310 | 2,249 | 2,358 | 2,485 | 2,390 |

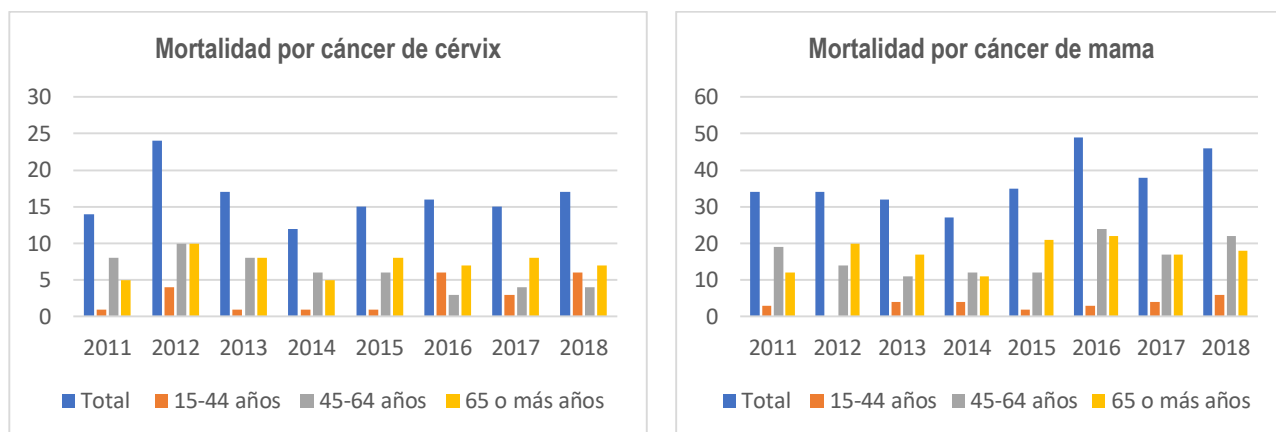
Fuente. Sistema de Información Integrado en Salud. SIIS. Secretaría de Salud. Alcaldía de Manizales. Consultado en octubre de 2019

En el 2017 murieron 18 niños y 6 niñas, menores de un año, de éstos, 5 niños y 1 niña por malformaciones congénitas, 8 niños por trastornos respiratorios específicos del periodo perinatal. De 1 a 4 años, murieron 4 niños y 3 niñas por residuo de tumores malignos, enfermedad cardiopulmonar, enfermedad del sistema nervioso, malformación congénita. De 5 a 14 años murieron 3 niños y 3 niñas por tumor maligno del tejido linfático y malformaciones congénitas.

De 15 a 44 años murieron 244 hombres y 156 mujeres, las principales causas en hombres se relacionaban con enfermedad isquémica del corazón, tumos malignos de la tráquea, residuos de tumores malignos, tumor maligno del estómago, tumor maligno del tejido linfático, en mujeres, las causas más frecuentes fueron, enfermedad isquémica del corazón, tumor maligno de mama, tumor maligno de colon, enfermedad cerebrovascular, tumor en órganos digestivos, tumos malignos en órganos genitales.

De 45 a 64 años murieron 614 hombres y 538 mujeres, las principales causas en hombres fueron enfermedades isquémicas del corazón, tumor maligno de tráquea, residuo de tumores malignos, tumor maligno del estómago y del tejido linfático, en mujeres las principales causas fueron enfermedades isquémicas del corazón, tumor maligno de tráquea, bronquios y pulmón, residuo de tumores malignos, tumor maligno del tejido linfático, enfermedades cerebrovasculares, enfermedades del sistema nervioso. De 65 y más años, las causas principales fueron enfermedades isquémicas del corazón, crónicas de vías respiratorias, cerebrovasculares, infecciones respiratorias agudas. Tabla 55.

Gráfico 44. Mortalidad por cáncer de cérvix y mama por grupos de edad en Manizales. 2011 – 2018



Fuente. Observatorio de salud. Dirección Territorial de Salud de Caldas. Consultado octubre 2019

Del 2009 al 2016, se realizaron 1.238 pruebas en personas con VIH Sida en Manizales, siendo el 2014 el año que mayor número de pruebas se realizaron (400). Tabla 57. Sobre el mecanismo de probable transmisión, sin dato se tienen 498 casos, siguiendo heterosexual con 412, homosexual 193 y bisexual 51, por materno infantil se tienen 4 casos. El mayor número de casos se encuentra entre personas de 20 a 49 años, siempre mayor en hombres que en mujeres. Tablas 57 y 58, gráfico 45.

Tabla 57. Tipo de prueba realizada en personas con VIH Sida en Manizales. 2009 – 2016

| Tipo | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Total |
|---------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| WESTERN BLOT | 35 | 15 | 40 | 38 | 33 | 40 | 59 | 20 | 280 |
| CARGA VIRAL | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 | 13 | 19 |
| PRUEBA RAPIDA | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 18 | 26 |
| ELISA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 | 81 | 119 |
| SIN DATO | 34 | 73 | 39 | 71 | 68 | 400 | 107 | 2 | 794 |
| Total | 70 | 88 | 80 | 109 | 102 | 440 | 215 | 134 | 1238 |

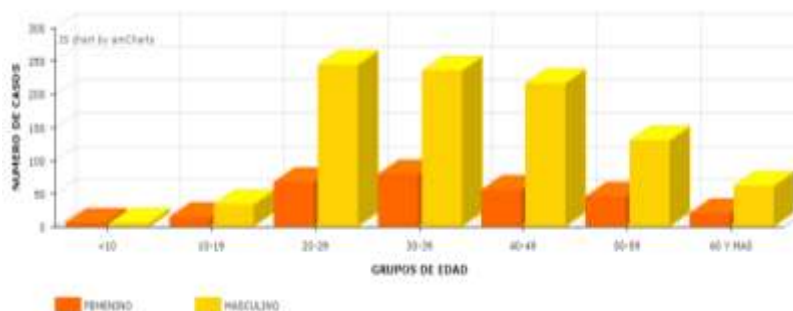
Fuente. Sistema de Información Integrado en Salud. SIIS. Secretaría de Salud. Alcaldía de Manizales. Consultado en octubre de 2019

Tabla 58. Mecanismo probable de transmisión en personas con VIH Sida en Manizales. 2009 - 2016

| Mecanismo | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Total |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| HETEROSEXUAL | 28 | 29 | 50 | 57 | 63 | 54 | 63 | 64 | 412 |
| HOMOSEXUAL | 6 | 9 | 19 | 23 | 19 | 23 | 39 | 55 | 193 |
| BISEXUAL | 2 | 5 | 3 | 6 | 7 | 5 | 9 | 12 | 51 |
| MATERNAL INFANTIL | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| TRANSFUSION SANGUINEA | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| USUARIOS DROGAS IV | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| ACCIDENTE DE TRABAJO | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 5 |
| TRANSPLANTE DE ORGANOS | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| SIN DATO | 33 | 44 | 6 | 17 | 11 | 357 | 103 | 1 | 498 |
| Total | 70 | 88 | 80 | 109 | 102 | 440 | 215 | 134 | 1171 |

Fuente. Sistema de Información Integrado en Salud. SIIS. Secretaría de Salud. Alcaldía de Manizales. Consultado en octubre de 2019

Gráfico 45. Estado clínico del paciente con VIH Sida al momento de la notificación. Manizales. 2006 – 2016



Fuente. Sistema de Información Integrado en Salud. SIIS. Secretaría de Salud. Alcaldía de Manizales. Consultado en octubre de 2019

En el Observatorio de Salud de Manizales, en la Dimensión Convivencia Social y Salud Mental, se registra que entre el 2008 y el 2014 la violencia en mujeres y ocasionada por las parejas resulta ser mayor que otras violencias en cada año, siguiendo la violencia contra niños, niñas y adolescentes, luego violencia en hombres y finalmente en adultos mayores. La violencia se exagera contra las mujeres, los niños, niñas y adolescentes, sin embargo, hay casos también importantes en número, en los cuales las víctimas resultan ser hombres de violencia física y psicológica. No existe un patrón en el cual, se encuentre que, como indicador deseado, la violencia se disminuya. Tabla 59.

Tabla 59. Violencias en Manizales. 2008 - 2014

| Violencia | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Total casos de violencia | 1292 | 1114 | 763 | 861 | 772 | 1162 | 1268 |
| Violencia contra niños, niñas y adolescentes | 377 | 460 | 318 | 324 | 341 | 387 | 303 |
| Violencia contra adultos mayores | 58 | 52 | 20 | 22 | 30 | 45 | 55 |
| Violencia ocasionada por la pareja | 713 | 492 | 392 | 449 | 387 | 804 | 702 |
| Violencia ocasionada por otros familiares | 487 | 533 | 345 | 327 | 368 | 280 | 299 |
| Violencia en mujeres | 1021 | 809 | 591 | 683 | 720 | 952 | 1066 |
| Violencia en hombres | 267 | 303 | 193 | 175 | 162 | 205 | 195 |
| Violencia sexual | | | | | | | |
| Total casos de violencia sexual | 64 | 48 | 29 | 101 | 109 | 232 | 132 |
| Violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes | 33 | 4 | 22 | 98 | 98 | 152 | 90 |
| Violencia sexual en mujeres | 61 | 43 | 24 | 81 | 91 | 186 | 111 |
| Violencia sexual en hombres | 3 | 5 | 5 | 20 | 18 | 46 | 21 |
| Violencia física | | | | | | | |
| Total casos de violencia física | 629 | 439 | 385 | 293 | 464 | 685 | 819 |
| Violencia física contra niños, niñas y adolescentes | 132 | 142 | 105 | 70 | 116 | 151 | 123 |
| Violencia física contra adultos mayores | 19 | 15 | 5 | 5 | 10 | 18 | 30 |
| Violencia física ocasionada por la pareja | 428 | 235 | 242 | 290 | 259 | 380 | 540 |
| Violencia física ocasionada por otros familiares | 156 | 165 | 118 | 83 | 145 | 280 | 141 |
| Violencia física en mujeres | 524 | 333 | 316 | 331 | 381 | 384 | 717 |
| Violencia física en hombres | 105 | 103 | 69 | 62 | 65 | 101 | 102 |
| Violencia psicológica | | | | | | | |
| Total casos de violencia psicológica | 487 | 440 | 220 | 230 | 214 | 176 | 126 |
| Violencia psicológica contra niños, niñas y adolescentes | 118 | 97 | 51 | 34 | 32 | 12 | 18 |
| Violencia psicológica contra adultos mayores | 36 | 37 | 12 | 16 | 16 | 23 | 24 |
| Violencia psicológica ocasionada por la pareja | 244 | 248 | 140 | 145 | 118 | 96 | 113 |
| Violencia psicológica ocasionada por otros familiares | 215 | 165 | 73 | 79 | 78 | 59 | 67 |
| Violencia psicológica en mujeres | 384 | 342 | 177 | 197 | 186 | 155 | 195 |
| Violencia psicológica en hombres | 103 | 98 | 43 | 33 | 28 | 21 | 28 |

Fuente: Sistema de Información Integrado en Salud de la Alcaldía de Manizales. Consultado octubre de 2019.

En el Observatorio de Salud de Caldas, consultado en octubre de 2019, la violencia entre el 2008 y el 2014 en mujeres y ocasionada por las parejas resulta ser mayor que otras violencias en cada año, siguiendo la violencia contra niños, niñas y adolescentes, luego violencia en hombres y finalmente en adultos mayores. Tabla 60.

Tabla 60. Violencia en Manizales. 2008 - 2014

| Violencia | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Total casos de violencia | 1292 | 1114 | 763 | 861 | 772 | 1162 | 1268 |
| Violencia contra niños, niñas y adolescentes | 377 | 460 | 318 | 324 | 341 | 387 | 303 |
| Violencia contra adultos mayores | 58 | 52 | 20 | 22 | 30 | 45 | 55 |
| Violencia ocasionada por la pareja | 713 | 492 | 392 | 449 | 387 | 804 | 702 |
| Violencia ocasionada por otros familiares | 487 | 533 | 345 | 327 | 368 | 280 | 299 |
| Violencia en mujeres | 1021 | 809 | 591 | 683 | 720 | 952 | 1066 |
| Violencia en hombres | 267 | 303 | 193 | 175 | 162 | 205 | 195 |

Fuente: Observatorio de Salud de Caldas. Consultado en octubre de 2019.

Según el informe sobre calidad de vida, Manizales Cómo Vamos 2018, "las lesiones autoinflingidas o suicidios fueron la cuarta causa de muerte entre las personas menores de 45 años, que, con una tasa de 9,3 fallecidos por esta causa por cada 100 mil habitantes, presentó un crecimiento del 54% y alcanzó la cifra más alta de la última década. En lo relacionado con la salud y el bienestar, el tema de la salud mental y sus consecuencias se presenta como uno de los más críticos del año 2017. La mitad de los casos de suicidios del año 2017 en la ciudad se produjeron en personas entre los 20 y los 34 años de edad. Se presentó también un importante incremento entre los 40 y los 44 años, al pasar de ningún caso en 2016 a 5 casos en 2017. El 76% de los suicidios se presentaron en hombres, mientras el restante 24% se dio en mujeres. Históricamente la mayor parte de estos casos se han concentrado en los hombres, sin embargo, esta proporción se redujo el último año del 90% al 76%. Este cambio se produjo porque los casos de suicidios en mujeres se triplicaron, lo que indica que la ciudad está frente a una problemática que ya no solo se concentra en hombres y que requiere atención prioritaria para su manejo por parte de los prestadores de servicios en salud".

En el mismo informe se afirma que "según el reporte de Medicina Legal, en el 27% de los casos no hay información sobre la causa del suicidio y en otro 27% de los casos la causa fue el desamor o conflicto de pareja. 24% se produjeron por enfermedad física y mental y 19% por razones económicas. Sin embargo, estas causas reflejan patologías mentales de base que se agravan con situación coyunturales. Las comunas Palogrande, La Macarena y Cumanday tuvieron una mayor incidencia de casos de suicidios, con entre 5 y 7 casos en cada una de ellas. La comuna Palogrande presentó la mayor tasa de suicidios de la ciudad".

"El 96% de las víctimas de homicidios fueron hombres, el 61% menores de 29 años y el 82% no alcanzó a terminar la secundaria, lo que evidencia un patrón claramente marcado en el cual los hombres jóvenes con baja escolaridad son el grupo más vulnerable... la expectativa de vida de hombres es cerca de 5 años menor a la de las mujeres y se explica por las causas externas que afectan con mayor intensidad a la población masculina". "La violencia intrafamiliar también disminuyó en 2017. En el último año se presentó una disminución del 9% de los casos de violencia intrafamiliar reportados en Medicina Legal. La violencia de pareja, en donde se concentran más de la mitad de los casos de violencia intrafamiliar, se redujo en 12%, al igual que la violencia contra el adulto mayor (21%) y contra niños, niñas y adolescentes (11%). En la única categoría en donde se presentaron aumentos fue en violencia entre otros familiares, en donde los casos se incrementaron un 10% con respecto a 2016".

"Una de las estrategias llevadas a cabo por la Secretaría de la Mujer para la reducción de la violencia intrafamiliar fue la habilitación desde el 2017 de la línea 123 Mujer y Género. Su objetivo es recibir casos de violencia contra las mujeres, aunque también se reportan hombres y miembros de la población LGBTI. En su primer año de funcionamiento la Línea 123 Mujer y

Género recibió 4.064 llamadas, de las cuales 673 tuvieron apertura de caso por el tipo de denuncia. En el transcurso de un año de funcionamiento se registraron 3765 llamadas, de las cuales, 3973 fueron hechas por mujeres, 48 por hombres y 43 por la población sexualmente diversa. Pese al alto registro de llamadas, únicamente 18% de las víctimas denunciaron formalmente el caso".

Jhoana Alexandra Patiño López narra en su "Crónica de un feminicidio" que "Con ella (Saida Giraldo) ya son 19 casos atroces entre el 2012 y el 2019. En lo que va corrido del 2019 han sido dos. Aunque a la fecha, del primer caso de Lina Rosario Botero de 49 años de edad, madre y mujer independiente, aun no se sabe mucho. Las hipótesis iniciales sostenían que había sido suicido, días después la fiscalía afirmó que murió por asfixia mecánica. Sin embargo, aunque el caso sigue en investigación y su familia sospecha que Lina fue víctima de su pareja actual, las autoridades no dan información clara del caso. Por otra parte, es importante resaltar que, cinco de estos 19 casos, no fueron reconocidos como feminicidios, por tratarse de mujeres transexuales. Es decir que, solo 13 casos han sido reconocidos en la Ciudad como feminicidios. Al respecto llama la atención que ninguno de los organismos encargados de reportar y monitorear los casos, por ejemplo, medicina legal, fiscalía o secretaria de salud hayan hecho reportes oficiales contándole a la ciudadanía el número de casos de feminicidio. En todos sus informes públicos se habla de homicidios de mujeres. Así mismo, es preocupante que los entes de control de la sociedad civil, por ejemplo, el observatorio de violencia y paz de la ciudad de Manizales, tampoco haya incluido en sus análisis los casos de feminicidio. Mucho menos fueron incluidos en los informes de Manizales Cómo vamos, donde una de las variables de análisis es la seguridad ciudadana y en cuyos reportes solo aparecen las cifras de homicidio de hombres. Ninguno de estos organismos ha incluido el término feminicidio en sus modos de nombrar la violencia contra las mujeres en la Ciudad, ni siquiera después del año 2015 cuando se sancionara la ley 1761, Rosa Elvira Cely en la cual se reconoce el feminicidio como delito específico".

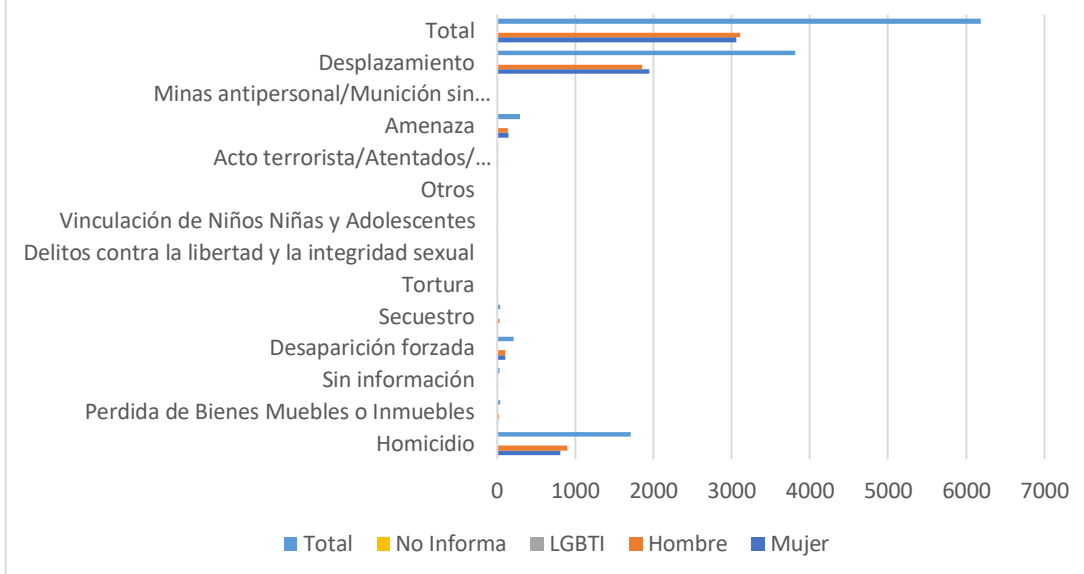
Una de las situaciones expresadas en dos de los encuentros con actores estratégicos fue el desconocimiento, invisibilidad e indiferencia alrededor de las víctimas del conflicto armado localizadas en Manizales y su contextualización desde una perspectiva de géneros. De acuerdo a la Unidad de Víctimas (consultado y con corte a 1 de noviembre de 2019) Manizales tiene acumuladas 6.184 víctimas del conflicto armado (3.064 mujeres, 3.107 hombres, 12 LGBTI y 1 que no informa). Frente a los hechos victimizantes el mayor número de víctimas está por situación de desplazamiento (mayor en mujeres que en hombres y 8 de la comunidad LGBTI); sigue en frecuencia el homicidio (mayor en hombres que en mujeres); las amenazas (mayor en mujeres que en hombres y 4 LGBTI) y continúa la desaparición forzada. Los delitos contra la libertad y la integridad sexual se concentran en mujeres (10 casos). Se registran 8 niños, niñas y adolescentes vinculados al conflicto armado. Tabla 61 y gráfico 46

Tabla 61. Víctimas del conflicto armado en Manizales. Total, acumulado

| Hecho | Mujer | Hombre | LGBTI | No Informa | Total |
|--|-------|--------|-------|------------|-------|
| Homicidio | 811 | 897 | | | 1708 |
| Perdida de Bienes Muebles o Inmuebles | 12 | 25 | | | 37 |
| Sin información | 11 | 19 | | | 30 |
| Desaparición forzada | 106 | 105 | | | 211 |
| Secuestro | 7 | 30 | | | 37 |
| Tortura | 5 | 3 | | | 8 |
| Delitos contra la libertad y la integridad sexual | 10 | | | | 10 |
| Vinculación de Niños Niñas y Adolescentes | 3 | 5 | | | 8 |
| Otros | 3 | 5 | | | 8 |
| Acto terrorista/Atentados/ Combates/Hostigamientos | 5 | 14 | | | 19 |
| Amenaza | 146 | 140 | 4 | | 290 |
| Minas antipersonal/Munición sin explotar/Artefacto explosivo | 1 | 5 | | | 6 |
| Desplazamiento | 1.944 | 1.859 | 8 | 1 | 3.812 |
| Total | 3064 | 3107 | 12 | 1 | 6184 |

Fuente: Unidad de víctimas <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/registro-unico-de-victimas-ruv/37394>. Consultado en noviembre de 2019. Con corte 01/11/2019. 12:00 am

Gráfico 46. Víctimas del conflicto armado en Manizales.
Total acumulado



Fuente: Construida con datos de la Unidad de víctimas <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/registro-unico-de-victimas-ruv/37394>. Consultado en noviembre de 2019. Con corte 01/11/2019. 12:00 am

Las víctimas reconocidas de acuerdo a la Sentencia C280 y Auto 119 de 2013 acumuladas en Manizales corresponden a 267 personas (134 hombres, 131 mujeres y 2 LGBTI). Tabla 62.

Tabla 62. Víctimas reconocidas en Manizales (Sentencia C280 y Auto 119 de 2013)

| Hecho | Mujer | Hombre | LGBTI | Total |
|--|------------|------------|----------|------------|
| Homicidio | 19 | 16 | | 35 |
| Desaparición forzada | | 1 | | 1 |
| Secuestro | | 1 | | 1 |
| Acto terrorista/Atentados/ Combates/Hostigamientos | 1 | | | 1 |
| Amenaza | 14 | 21 | | 35 |
| Desplazamiento | 97 | 95 | 2 | 194 |
| Total | 131 | 134 | 2 | 267 |

Fuente: Unidad de víctimas <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/registro-unico-de-victimas-ruv/37394>. Consultado en noviembre de 2019. Con corte 01/11/2019. 12:00 m

En la misma información de la Unidad de Víctimas se reportan 161 hombres y 152 mujeres víctimas con discapacidad, 16 mujeres y 13 hombres indígenas, 2 gitanos (room), 41 hombres y 41 mujeres afrocolombianas y 1 hombre y 1 mujer raizales del archipiélago de San Andrés.

El mayor número de víctimas (hombres, mujeres, LGBTI) está entre los 29 y 60 años (2.649) y entre los 18 y 28 años (1.062), grupo de edad en el cual se ubican las personas LGBTI. Tabla 63

Tabla 63. Edad y género de víctimas en Manizales

| Edad actual | Mujer | Hombre | LGBTI | No Informa | Total |
|----------------|--------------|--------------|----------|------------|--------------|
| entre 29 y 60 | 1.358 | 1.288 | 3 | | 2.649 |
| entre 18 y 28 | 513 | 544 | 5 | | 1062 |
| entre 61 y 100 | 456 | 429 | | | 885 |
| entre 12 y 17 | 218 | 244 | | | 462 |
| entre 6 y 11 | 166 | 210 | | | 376 |
| entre 0 y 5 | 82 | 85 | | 1 | 168 |
| ND | 40 | 119 | | | 159 |
| Total | 2.833 | 2.919 | 8 | 1 | 5.761 |

Fuente: Unidad de víctimas <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/registro-unico-de-victimas-ruv/37394>. Consultado en noviembre de 2019. Con corte 01/11/2019. 12:00 am

Derechos de las víctimas de violencias de géneros²⁴

Tomando el enfoque de derechos como una guía de acción ética, política y jurídica que busca proteger y garantizar el goce efectivo de los derechos humanos, los derechos sexuales y los derechos reproductivos, el Ministerio de Salud y Protección Social enmarca la atención integral a las víctimas de violencias de género en acciones que garanticen respuestas institucionales oportunas y dignificantes, que contribuyan a la recuperación de la integridad, dignidad y autonomía de las víctimas, atendiendo sus necesidades de acuerdo con sus características particulares de tal manera que se reduzca el impacto y las consecuencias físicas, mentales, familiares y sociales derivadas de la violencia que ha vulnerado sus derechos.

En ese sentido, la atención integral conlleva el respeto y la garantía de los derechos que han sido reconocidos en el país a través de diversas normas como la Ley 360 de 1997, Ley 906 de 2004, Ley 1146 de 2007, Ley 1257 de 2008 y Ley 1719 de 2014. Estos derechos son de obligatorio cumplimiento para los operadores de justicia, administrativos, de policía y para los prestadores de servicios de salud.

Las víctimas de violencia de género tienen derecho a:

- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.
- Recibir orientación, asesoría jurídica y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en el que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos.
- Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva
- Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o de los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas y sus hijos e hijas.
- La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley.
- A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los de procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

²⁴ Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/Derechos-de-las-victimas-de-violencias-de-genero.aspx> (23 de noviembre de 2019).

Particularmente la Ley 360 de 1997, señala que toda persona víctima de estos delitos tiene derecho a tener acceso gratuito a: examen y tratamiento para la prevención de infecciones de transmisión sexual incluido el VIH/Sida, examen y tratamiento para trauma físico y emocional. La Ley 1146 de 2007, dispuso que el Sistema General de Seguridad Social en Salud tanto público como privado, así como los hospitales y centros de salud de carácter público, están en la obligación de prestar atención médica de urgencia e integral en salud a través de profesionales y servicios especializados a los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente, garantizando:

- Atención inmediata en cumplimiento del principio de prevalencia de sus derechos, clasificando y atendiendo estos casos como de urgencia médica.
- Examen y tratamiento de infecciones de transmisión sexual adquiridas con ocasión del abuso.
- Provisión de antirretrovirales en caso de violación y/o riesgo de VIH/Sida.
- Durante la atención de la urgencia se realizará una evaluación física y psicológica del niño, niña o adolescente víctima del abuso, teniendo cuidado de preservar la integridad de las evidencias.
- La recolección de manera oportuna y adecuada de las evidencias, siguiendo las normas de la Cadena de Custodia.
- Dar aviso inmediato a la policía judicial y al ICBF.
- La práctica inmediata de las pruebas forenses, patológicas y psicológicas necesarias para adelantar el proceso penal correspondiente.

La Ley 1257 de 2009 y el Decreto 4799 de 2011 establecen medidas de protección a víctimas de violencias como:

- No ser confrontadas con el agresor.
- Separar al agresor del ámbito familias con múltiples medidas.
- Ordenar el desalojo del agresor de la casa de habitación que comparte con la víctima y el disfrute de la vivienda familiar.
- Suspender al agresor la tenencia, porte y uso de armas.
- Protección temporal por parte de las autoridades de policía cuando la la violencia revista gravedad.
- Propone un sistema de protección integrado a otros sistemas de protección que tiene la ley.
- Prohibir al agresor la realización de cualquier acto de enajenación o gravamen de bienes de su propiedad sujetos a registro.
- La insuficiencia de medidas destinadas a los ámbitos fuera del familiar.

La normativa es extensa e importante, sin embargo, su efectividad requiere un análisis, no basta con que existan, es necesario que sean materializadas. Ello exige avanzar en sistemas de información claros sobre el estado de implementación de las mismas, articular las entidades responsables en las rutas de atención, romper el paradigma de que la unidad familiar está por encima de los derechos, capacitar a funcionarios y funcionarias de fiscalía y comisarías, garantizar la no revictimización, revisar las rutas de atención. Erradicar las violencias de géneros, permitirá avanzar en la consolidación de una Manizales equitativa y respetuosa de los derechos humanos.

5.9 Participación y organización

La participación y la organización tienen múltiples expresiones, concepciones y posibilidades. En esta PP, se entenderán como las intervenciones que hacen las mujeres desde un enfoque de géneros, de forma individual o colectiva para expresar y trabajar en procura de sus derechos, intereses, expectativas y demandas en la esfera pública. Va más allá de la actividad partidista, pero ésta resulta importante para la transformación cultural que se requiere. Su campo de acción se amplifica a múltiples opciones y posibilidades, que consolidan un sinnúmero de alternativas que las mujeres van configurando para garantizar los derechos no solo civiles y políticos sino también económicos, sociales, culturales y ambientales.

Por lo anterior, la presente PP, se sustenta en la teoría de la Justicia de Nancy Fraser. Para Fraser (2008) la justicia “es la paridad de participación”, en la cual se requiere de acuerdos que permitan a todos participar como pares en la sociedad. Sin embargo, existen impedimentos para que este proceso se configure: una injusta distribución o una jerarquía institucionalizada que no permite la participación, lo que genera una representación fallida. Esta representación, “se puede presentar de dos

maneras. Por un lado, no hay paridad en la representación, problema que se visibiliza en el género. Por la otra parte, se presenta la exclusión de la participación política” (Ruiz, 2018, p. 199).

En la Constitución de 1991 y sus posteriores reformas se reconoció la igualdad entre hombres y mujeres (artículos 13 y 43), la obligación de garantizar la adecuada y efectiva participación de las mujeres en las decisiones de la Administración Pública (artículo 40) y la aplicación de la equidad de género en los partidos políticos (artículo 107).

La movilización de las mujeres en diferentes niveles y escenarios hace que se concrete la Ley Estatutaria 581 de 2000 o Ley de Cuotas en la que se define que el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles en la Administración Pública deben ser ocupados por mujeres, en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público.

Igual sucede con la Ley Estatutaria 1475 de 2011 por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y otras disposiciones. En esta Ley se establece un porcentaje mínimo del 30% de participación femenina en las listas de partidos políticos para cargos de elección popular, en donde se elijan más de cinco curules (artículo 28). Se plantea también que los hombres, las mujeres y las demás opciones sexuales gozarán de igualdad real de derechos y oportunidades para participar en las actividades políticas.

Con la Ley 1434 de 2011 se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer en el Congreso, cuyo compromiso es el fomento de la participación de las mujeres en la labor legislativa y de control político en el marco de los derechos de las mujeres. En el Conpes 140 de 2011 sobre metas y estrategias de Colombia para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) (ODS), se plantea la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, a través del aumento del 30% de participación en niveles de decisión.

El Conpes 161 de 2011, Política Equidad de Género para las Mujeres, propone como uno de sus ejes estratégicos el de participación en los escenarios de poder y la toma de decisiones. Igual en el Decreto 0451 de 2011 (PP para las mujeres y la equidad de género de Manizales) se define en una de las áreas de bienestar y abordaje el de participación en asuntos públicos como condiciones para promover el acceso de las mujeres a la participación, fortalecimiento organizacional y representación política: toma de decisiones políticas y técnicas; representación en instituciones de los poderes ejecutiva, legislativa y judicial y acceso a cargos de poder en los niveles nacional; regional y local.

Internacionalmente existen obligaciones del Estado colombiano frente a la participación y organización de las mujeres en el ámbito de los derechos humanos como: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la declaración y plataforma de acción de Beijing de 1995, la Convención internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, Belén Do Pará, la Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, el Consenso de Quito de 2007, entre otros. La Corte Constitucional también se ha pronunciado al respecto a través de las Sentencias C371 de 2000, C-490 de 2011, entre otras. Este contexto de participación y organización política, señala avances y ganancias jurídicas, que requieren seguir profundizándose.

Desde su fundación (1849), de los 169 alcaldes que ha tenido Manizales solo una mujer a ocupado la Alcaldía (Victoria Eugenia Osorio de Mejía. Junio 1 de 1990 a 31 de mayo de 1992. Elegida por voto popular). Desde el 2011 (año en el que se adopta la PPMEG. Decreto 0451), han transcurrido dos procesos electorales para la elección de Alcalde, Concejo Municipal y Juntas Administradoras Locales – JAL. Para contextualizar la participación de las mujeres en estos procesos, se hace una breve presentación de esta dinámica.

Elecciones 2011 y 2015

En el 2011, se presentaron a contienda electoral 4 hombres siendo elegido en dicha ocasión Jorge Eduardo Rojas. En el 2015, se presentaron 4 candidatas, 3 hombres y 1 mujer (Adriana Gutiérrez Jaramillo) quedando electo José Octavio Cardona León con 43.013 votos (29,32%), Adriana Gutiérrez ocupa el tercer puesto con 44.013 votos (25,49%).

Del total de candidatos al Concejo Municipal, el 65% estaba representado por hombres y el 35 % por mujeres. Solo en el Movimiento Mira, 5 hombres (38,5 %) y 8 mujeres (61,5 %) logra invertir la participación de las mujeres como candidatas de manera mayoritaria a la de los hombres, todos los demás partidos, tienen por encima de un 60 % la cuota de participación de hombres, y cumpliendo básicamente con una cuota de participación 30 – 70.

Frente a la ubicación final electoral, en número de votos obtenidos por mujeres en cada uno de sus partidos o movimientos, en primer puesto están el Partido Conservador Colombiano (también el segundo), el Movimiento de Inclusión y Oportunidades, El Polo Alternativo Democrático y el Partido Alianza Social Independiente. En casi todos los partidos, las mujeres ocupan también los últimos lugares. Finalmente fueron elegidos para la corporación 3 mujeres y 16 hombres. Tabla 64

Tabla 64. Candidatas y candidatos a Concejo Municipal. Manizales. 2011

| Partido | No candidatos | No candidatos hombres | No candidatas mujeres | Puesto ubicado por mujeres en la votación. Incluye el partido |
|---|---------------|-----------------------|-----------------------|---|
| La U | 19 | 13 | 6 | 14-16-16-17-19-20 |
| Conservador | 19 | 13 | 6 | 1-2-17-18-19-20 |
| Liberal | 19 | 13 | 6 | 7-13-17-18-19-20 |
| Verde | 19 | 13 | 6 | 11-12-16-18-19-20 |
| Movimiento de Inclusión y Oportunidades | 19 | 12 | 7 | 1-5-6-9-15-19-20 |
| Cambio Radical | 19 | 13 | 6 | 4-11-12-15-16-17-20 |
| Movimiento Mira | 13 | 5 | 8 | 4-6-8-10-11-12-13-14 |
| Polo Alternativo Democrático | 5 | 3 | 2 | 1-6 |
| ASI | 19 | 13 | 6 | 1-4-13-14-16-19 |
| Total | 151 | 98 | 53 | |

Fuente: Construida con datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil. Consultado septiembre de 2019.

En las comunas y corregimientos se tiene una participación total de 456 candidatos en listas para Juntas Administradoras Locales, 243 hombres (53,3 %) y 213 mujeres (46,7 %). En lo local (comuna – corregimiento), se amplía la participación de las mujeres, pero en entrevistas con diferentes mujeres líderes, lo consideran como "una forma de utilización de la mujer en asuntos de campaña por parte de los hombres". En el partido Conservador y el Movimiento Mira, se tributa una mayor participación de la mujer en sus planchas, en el de la U, resulta ser casi 50-50, los demás partidos siguen estando con supremacía masculina.

En las comunas y corregimientos donde se cuenta con una mayor cuota de participación de mujeres desde todos los partidos está en las comunas 5 (Ciudadela del Norte) y 8 (Palogrande), en las comunas 10, 11 y los corregimientos 2 y 7 la participación es 50 – 50. Donde es visible la diferencia de participación de mujeres son la comuna 7 y los corregimientos. Tabla 65.

Tabla 65. Candidatos y candidatas a JAL. Manizales 2011

| Comuna Corregimiento | Conservador | | La U | | Mira | | Liberal | | Verde | | Polo | | Cambio Radical | | ASI | | Inclusión y Oportunidades | | TOTAL | TOTAL | |
|-------------------------|-------------|---|------|---|------|---|---------|---|-------|---|------|---|----------------|---|-----|---|---------------------------|---|-------|-------|----|
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | | H | M |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | | | 39 | 22 | 17 |
| 2 | 4 | 3 | | | 1 | 2 | | 1 | 2 | 1 | 1 | | 3 | 2 | | | | | 20 | 11 | 9 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | | | | | 30 | 16 | 14 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | | 1 | 2 | | | | | 36 | 19 | 17 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | | 1 | 46 | 20 | 26 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | | 1 | 3 | 2 | | | 3 | 2 | 2 | 2 | | | 31 | 16 | 15 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 1 | | 1 | 1 | | | 1 | | 33 | 21 | 12 |
| 8 | 1 | 2 | 3 | 3 | | | | 1 | 1 | 3 | 3 | | 1 | 1 | 2 | | | | 21 | 9 | 12 |
| 9 | 2 | 4 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | | 4 | 3 | | | 1 | | 35 | 18 | 17 |
| 10 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | | 40 | 20 | 20 |
| 11 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | | 1 | 32 | 16 | 16 |
| C1 | 2 | 2 | 4 | 2 | | | 1 | 2 | | | | | 1 | 1 | | | | | 15 | 8 | 7 |
| C2 | | | 1 | 2 | | | | | | | | | 2 | 1 | | | | | 6 | 3 | 3 |
| C3 | 2 | 1 | 1 | 2 | | | 1 | | 1 | 1 | | | 2 | 3 | | | | | 14 | 7 | 7 |
| C4 | 2 | 1 | 1 | 2 | | | | | 2 | 1 | | | 2 | 1 | | | 2 | 1 | 15 | 9 | 6 |
| C5 | 4 | 3 | 4 | 2 | | | 1 | 2 | 2 | 1 | | | 1 | | 1 | | 1 | | 22 | 14 | 8 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|----|----|----|---|---|----|-----|-----|-----|
| C6 | 3 | 3 | 2 | 1 | | | 2 | 1 | | | | 2 | 1 | | | 1 | | 16 | 10 | 6 | |
| C7 | | | 2 | 1 | | | | | | | | | 1 | | | | | 4 | 3 | 1 | |
| TOTAL | 43 | 48 | 48 | 46 | 13 | 20 | 35 | 27 | 37 | 25 | 9 | 6 | 38 | 30 | 12 | 8 | 7 | 3 | 455 | 242 | 213 |

Fuente: Construida con datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil. Consultado septiembre de 2019.

En el 2015, del total de candidatas al Concejo Municipal, el 64 % estaba representado por hombres (un punto por debajo de las elecciones del 2011) y el 36 % por mujeres (un punto por encima). Nuevamente en el Movimiento Mira 7 hombres y 9 mujeres y también el Movimiento Alternativo Indígena y Social – MAIS, logran invertir la participación de las mujeres como candidatas de manera mayoritaria a la participación de los hombres, el Polo Alternativo Democrático está en 44,44 %, todos los demás partidos, tienen por encima de un 60 % la cuota de participación de hombres, y cumpliendo básicamente con la cuota de 30 – 70.

En esta elección, a pesar de contar con algo más de representación de mujeres en listas, se pierden 2 curules. Se logra solo una curul por parte del Partido Social de Unidad Nacional – U. Los puestos ubicados en número de votos obtenidos por mujeres en cada uno de sus partidos o movimientos, diferente a la anterior elección, ninguna mujer logra en sus partidos, un primer puesto en número de votos, el Polo Democrático y MAIS, alcanzan el segundo. Continúan de todos modos, alcanzando en todos, los últimos puestos. Tabla 66.

Tabla 66. Candidatos y candidatas a Concejo Municipal. Manizales 2015

| Partido | No candidatos | No candidatos hombres | No candidatas mujeres | Puesto ubicado por mujeres en la votación. |
|------------------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|--|
| La U | 18 | 12 | 6 | 4-9-11-12-13-17 |
| Conservador | 19 | 13 | 6 | 9-11-12-16-17-19 |
| Liberal | 19 | 13 | 6 | 10-14-16-17-18-19 |
| Verde | 19 | 13 | 6 | 9-14-16-17-18-19 |
| Centro Democrático | 19 | 13 | 6 | 9-11-12-13-17-19 |
| Unión Patriótica | 6 | 4 | 2 | 5-6 |
| Cambio Radical | 19 | 13 | 6 | 12-15-16-17-18-19 |
| Opción Ciudadana | 19 | 13 | 6 | 3-8-10-14-15-18 |
| Movimiento Mira | 16 | 7 | 9 | 4-7-9-10-11-12-13-14-15 |
| Polo Democrático Alternativo | 9 | 5 | 4 | 2-4-5-9 |
| ASI | 19 | 13 | 6 | 9-14-16-17-18-19 |
| MAIS | 10 | 4 | 6 | 2-3-4-6-8-10 |
| | 192 | 123 | 69 | |

Fuente: Construida con datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil. Consultado septiembre de 2019.

En el 2015, en total, se eligieron 121 integrantes de JAL, 69 hombres (57 %) y 52 mujeres (33 %). En las comunas 44 hombres y 33 mujeres, en los corregimientos 25 hombres y 19 mujeres. En el corregimiento 6 (Manantial) son elegidas 5 mujeres y 1 hombre, en el corregimiento 1 (Km 41) son elegidas 4 mujeres y 3 hombres, igual que en las comunas 5, 9, 10 y 11. Con 3 mujeres y 4 hombres, las comunas 2, 4, 8 y los corregimientos 2, 4 y las comunas 2, 4 y 8. En los corregimientos 4 y 7, son elegidas 1 mujer y 4 hombres. Tabla 67.

Tabla 67. Resultados elección JAL. Manizales 2015

| Comuna | Hombres | Mujeres | Comuna | Hombres | Mujeres | Corregimiento | Hombres | Mujeres |
|--------|---------|---------|--------|---------|---------|---------------|---------|---------|
| 1 | 5 | 2 | 8 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| 2 | 4 | 3 | 9 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 3 | 5 | 2 | 10 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 5 | 3 | 4 | | | | 5 | 4 | 3 |
| 6 | 5 | 2 | | | | 6 | 1 | 5 |
| 7 | 5 | 2 | | | | 7 | 4 | 1 |

Fuente: Construida con datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil. Consultado septiembre de 2019.

Del anterior panorama sobre participación política de las mujeres en procesos de elección popular, quedan varias reflexiones, una, si bien no es garantía que con su participación en candidaturas a elecciones populares se dé una efectiva incorporación

de la perspectiva de equidad de géneros, es necesario seguir impulsando, presionando y exigiendo a los partidos y movimientos políticos el cumplimiento de cuotas ya reglamentadas dos, igual sucede con la participación en la elección de las JAL. Sin embargo, el espacio comuna – corregimiento, se constituye en una posibilidad para ganar visibilidad y reconocimiento. Es necesario indagar sobre la incorporación en las agendas de candidatos qué tanto se tiene incorporada una perspectiva de géneros y qué tanto también, se promueve y hace real en lo local.

Participación en niveles directivos y de decisión institucional (Alcaldía y gremios)

Frente a la Ley 581 de 2000 o Ley de cuotas, por medio de la cual se disponía que el 30 % de los altos cargos públicos debían ser ejercidos por mujeres y que progresivamente se nivelara a 50 – 50, según información suministrada por la Secretaría de Servicios Administrativos en agosto de 2019, la Alcaldía de Manizales tiene vinculados 452 hombres (51, 2%) y 431 mujeres (48,8%) para un total de 883 funcionarios. El más alto porcentaje de mujeres está en provisionalidad, 55,4 % y sigue el de libre nombramiento y remoción con el 53,1 %. Tabla 68.

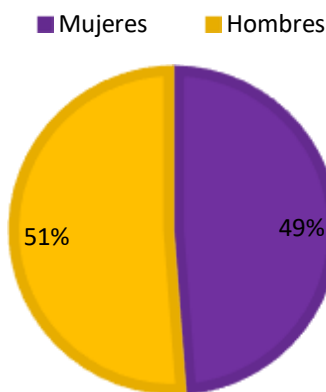
Tabla 68. Personal vinculado a la Alcaldía de Manizales. Hombres y mujeres. Agosto de 2019

| Tipo de vinculación | Hombres | % | Mujeres | % | Total |
|-------------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| Temporal | 149 | 57,1 | 112 | 42,9 | 261 |
| Carrera administrativa | 143 | 52,6 | 129 | 47,4 | 272 |
| Provisionalidad | 132 | 44,6 | 164 | 55,4 | 296 |
| Libre nombramiento y remoción | 23 | 46,9 | 26 | 53,1 | 49 |
| Trabajadores oficiales | 4 | 100,0 | | 0,0 | 4 |
| Elección popular | 1 | 100,0 | | 0,0 | 1 |
| Totales | 452 | 51,2 | 431 | 48,8 | 883 |

Fuente: Construido a partir de información suministrada por la Secretaria de Servicios Administrativos. Alcaldía de Manizales. Agosto de 2019.

Según la página institucional de la alcaldía de Manizales (consultada el 16 de agosto de 2019), el gabinete administrativo (Secretarías, Unidades y Empresas descentralizadas) está conformado por 11 mujeres (37,93 %) que ocupan las carteras de TIC y Competitividad, Desarrollo Social, Hacienda, Planeación, Salud, Jurídica, Mujeres y Equidad de Género, Control Disciplinario Interno, Oficina de Infancia y Adolescencia, Oficina de Discapacidad, Unidad de Vivienda, y por 18 hombres (62,07 %) en Deporte, Educación, Gobierno, Obras Públicas, Servicios Administrativos, Tránsito, General, Medio Ambiente, Unidad de Gestión del Riesgo, Unidad de Divulgación y Prensa, Unidad de Desarrollo Rural, Control Interno, Tesorería, Infi Manizales, People Contact, Invama, Empresa de Renovación Urbana, Cable Aéreo. Gráfico 47.

Gráfico 47. Vinculación laboral Alcaldía de Manizales 2019



Fuente: Construida con información de la página institucional. Alcaldía de Manizales. 16 de agosto de 2019



Los gremios de Manizales como Andi, Cotelco, Acopi, Cámara de Comercio, Camacol, Fenalco, Comité de Ganaderos, Comité Intergremial de Caldas, Cooperativa para el Desarrollo de Caldas, Fundación Universidad Empresa, Micitio, DANE, agencias públicas de empleo Confa y Sena, están en cabeza de mujeres (Directorio de gremios. Agosto de 2019).

Organizaciones, colectivos y redes

Existen en Manizales organizaciones de mujeres con importante trayectoria. Sin embargo, hay un proceso institucional, que independientemente de su funcionalidad, se constituye en escenario clave para la incidencia, articulación y enlace entre la Administración Municipal y la sociedad civil, el CCMM de Manizales.

Este Consejo, nace como iniciativa de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer la cual promueve la conformación de consejos comunitarios de mujeres en los municipios. Mediante el Decreto 0031 de 2004, se crea el CCMM como: "un espacio de interlocución para las mujeres, creado para fortalecer la participación y facilitar la implementación y ejercicio de la política regional para las mujeres, y la política nacional Mujeres constructoras de paz y desarrollo". En su reglamento interno se define que está integrado por 13 mujeres principales y sus suplentes según designación del Alcalde después de convocatoria y postulación de los diferentes sectores.

Según su reglamento tiene la siguiente composición: Primera dama del municipio (hoy, Primera Gestora Social), un representante de cada sector: educativo, mujeres cabeza de familia, laboral, juventud, organizaciones comunitarias, rural, corporaciones de elecciones populares, ONG, salud, académico, Consejo Territorial de Planeación, empresarial, discapacidad. Algunas de estas curules, actualmente, están sin representación.

El período de las integrantes es de cuatro años, con posibilidad de ser reelegidas indefinidamente según el Decreto 0314 de 2005. La participación no genera honorarios ni remuneración. Internamente está organizado mediante las comisiones de: empleo y desarrollo empresarial, educación y cultura, salud, salud sexual y reproductiva, política y fortalecimiento institucional. Entre las acciones que el CCMM ha realizado están: capacitaciones, celebraciones, impulso a actos jurídicos locales como, gestión y alianzas interinstitucionales, ferias micro empresariales, gestión de alternativas relacionadas con capacitación en artes y oficios, entre otras.

Existen en Manizales múltiples procesos de organización y participación de mujeres, con también múltiples perspectivas, intereses y desarrollos que tejen desde sus espacios, alternativas políticas, económicas, sociales, culturales y ambientales a través de asociaciones, organizaciones, colectivos y redes. Actualmente se plantea el interés de generar un movimiento u organización política. La población LGBTI cuenta también con organizaciones cada vez más visibles e incidentes. Pese a ello, una de las demandas de líderes participantes en el proceso de actualización es la invisibilidad y desconocimiento que se tiene de múltiples espacios micro de las localidades y en los cuales el liderazgo de la mujer, resulta vital para el desarrollo.

Para fortalecer la participación y organización de las mujeres, se han implementado procesos de capacitación, asesoría y acompañamiento desde múltiples sectores y actores: entidades públicas, privadas, ONG, universidades (internacional, nacional, departamental y municipal). Con esta intención, en alianza Alcaldía – Universidad de Manizales, se ha implementado una Escuela de formación política para las mujeres durante tres cohortes. Otros procesos organizativos de control social, son las veedurías ciudadanas. En la página institucional de la Controlaría de Manizales, a junio 30 de 2017, se tenían activas 34 veedurías ciudadanas, que ejercían control a contratos, proyectos, actuaciones en obras, servicios etc., de la administración pública.

Las instancias de participación son escenarios ciudadanos o mixtos donde se consolida la gestión pública participativa, mediante procesos deliberativos en los que la ciudadanía incide en las políticas públicas, planes, programas y proyectos, con el fin de aumentar la efectividad, transparencia, corresponsabilidad, gobernabilidad, cooperación y la garantía de derechos. La participación en estas instancias, resulta importante, en la medida que se puede incidir para la incorporación de la PPMEG. Entre las múltiples instancias de participación se cuenta con el Consejo de Política Social, el Consejo Territorial de Planeación,

el Consejo Municipal de Participación Ciudadana, el Comité Municipal de Discapacidad y otros múltiples comités, mesas de trabajo sectoriales y temáticas.

Si bien en Manizales el conflicto armado no ha tenido el impacto desolador de otras regiones, la violencia contra líderes y lideresas, hace también carrera en nuestro departamento y municipio. En artículo del periódico La Patria el 13 de septiembre de 2019 se afirma que en el departamento hay 102 casos de líderes amenazados (76 hombres y 26 mujeres), entre los que se cuentan 25 con riesgo extraordinario (7 mujeres y 18 hombres). 1 mujer y 4 hombres son de Manizales (activista y líderes sociales, periodista y concejal). Los mayores problemas son para Riosucio (39), La Dorada (15), Belalcázar (12), Manizales (11) y Pensilvania (6). 34 son líderes sociales, 33 étnicos, 7 docentes, 13 desmovilizados, 5 sindicalistas, 5 políticos, entre otros. Las amenazas son de varias fuentes, desde cárceles, por conflictos de tierras o por actividades de minería ilegal. De los 102 amenazados en el departamento, 13 están en riesgo ordinario, 21 en estudio y 32 aún no ingresan a la plataforma entre otros".

Participación en deporte, recreación, actividad física y cultura

Durante la 5ª Conferencia mundial del Comité Olímpico Internacional sobre las mujeres y el deporte (17 de febrero de 2012, Los Ángeles) la directora ejecutiva adjunta de ONU Mujeres -Lakshmi Puri- planteó en su discurso entre otras que "las mujeres no sólo siguen siendo consideradas como demasiado débiles para algunos deportes, sino que su potencial como deportistas y entrenadoras, directoras técnicas o representantes sigue siendo pasado por alto en las instituciones deportivas... los modos socialmente aceptados de lo que quiere decir ser un hombre o una mujer siguen teniendo un papel importante a la hora de determinar el acceso y los niveles de participación tanto en los estadios como en las estructuras de la organización del deporte en sí. Esto refleja normas y estereotipos de género firmemente arraigados sobre la masculinidad y la feminidad: las mujeres tienen que ser gentiles y afectuosas, y los hombres tienen que ser fuertes y sin emociones... el fútbol es para los hombres y la danza para las mujeres", perpetuando los estereotipos y segregando a las mujeres, el deporte es uno de los campos que aporta a la discriminación como un medio eficaz para evidenciar la discriminación que por razón de sexo, edad, raza o condición sexual han experimentado las minorías, las mujeres y la población sexualmente diversa.

Consideró también que "la existencia misma de mujeres deportistas, especialmente en deportes que por tradición no se consideran femeninos, puede afectar profundamente las normas arraigadas de los roles masculinos y femeninos. Además de ofrecer modelos a seguir, el deporte puede ser una plataforma eficaz para proporcionar capacidades de liderazgo a mujeres y niñas, que pueden luego transferir a otros campos, como la participación cívica y la vida profesional. La fuerza, la perseverancia, el compromiso, el espíritu de equipo, la solidaridad, la negociación y el respeto por los demás son todos valores esenciales tanto en el deporte como en la búsqueda de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres".

Así visto la práctica del deporte –así sea en modo aficionado- tiene beneficios no solo en la salud física y mental, ya que promueve el bienestar, eleva la calidad de vida, mejora la autoestima e inculca capacidades de liderazgo, perseverancia y trabajo en equipo, sino que también se constituye en una estrategia y medio para la igualdad de género.

Pese a ello, la participación femenina en el deporte formativo o recreativo mundialmente ha sido históricamente limitada. Para contrarrestarlo, en 1994 se llevó a cabo la Primera conferencia internacional sobre la mujer y el deporte en Brighton (Reino Unido). En esta conferencia 280 delegados de 82 países suscribieron la Declaración de Brighton con la intención de acelerar el proceso de cambio que rectificara los desequilibrios que enfrentaban (y aún enfrentan) las mujeres para participar en el deporte en todos los niveles, funciones y roles.

Una comprobación de ello es la lenta e incluso tortuosa participación de las mujeres colombianas en justas internacionales. En los Juegos Olímpicos de Verano desde 1932 hasta el 2016 el total de representantes fueron 575 son hombres (71,8 %) y 226 mujeres (28,2 %). Solo en los juegos de 2012 la participación de mujeres supera la de hombres y ha sido este siglo XXI el tiempo en el que se ha ampliado significativamente la delegación de mujeres. Tabla 69.

Tabla 69. Delegación colombiana en Juegos olímpicos de verano

| Año | Sede | Hombres | Mujeres |
|--------------|----------------|------------|------------|
| 1932 | Los Ángeles | 1 | 0 |
| 1936 | Berlín | 5 | 0 |
| 1948 | Londres | 6 | 0 |
| 1956 | Melbourne | 26 | 0 |
| 1960 | Roma | 16 | 0 |
| 1964 | Tokio | 20 | 0 |
| 1968 | México | 38 | 5 |
| 1972 | Munich | 32 | 3 |
| 1976 | Montreal | 32 | 3 |
| 1980 | Moscú | 23 | 0 |
| 1984 | Los Ángeles | 36 | 3 |
| 1988 | Seúl | 34 | 6 |
| 1992 | Barcelona | 46 | 3 |
| 1996 | Atlanta | 39 | 9 |
| 2000 | Sidney | 25 | 19 |
| 2004 | Atenas | 32 | 21 |
| 2008 | Pekín | 43 | 24 |
| 2012 | Londres | 46 | 58 |
| 2016 | Río de Janeiro | 75 | 72 |
| Total | | 575 | 226 |

Fuente: construida con información recuperada en https://es.wikipedia.org/wiki/Colombia_en_los_Juegos_Olímpicos 22 de noviembre de 2019

Paradójicamente en estos Juegos Olímpicos de los 22 deportistas colombianos que han conquistado 28 medallas (5 oro, 9 plata y 14 bronce) 14 han sido ganadas por 9 mujeres pese a la alta proporción de hombres participantes, la medallería ha sido entonces 50-50. Tabla 50.

Tabla 70. Medallería femenina colombiana en Juegos olímpicos

| Año | Sede | Deporte | Nombre | Medalla |
|------|----------------|--------------------------|----------------------|---------|
| 1992 | Barcelona | Atletismo | Ximena Restrepo | Bronce |
| 2000 | Sidney | Halterofilia | María Isabel Urrutia | Oro |
| 2004 | Atenas | Ciclismo en pista | María Luisa Calle | Bronce |
| | | Halterofilia | Mábel Mosquera | Bronce |
| 2008 | Pekín | Halterofilia | Leidy Solís | Plata |
| | | Lucha | Jackeline Rentería | Bronce |
| 2012 | Londres | BMX | Mariana Pajón | Oro |
| | | Atletismo – Triple salto | Caterine Ibarguen | Plata |
| | | Lucha | Jackeline Rentería | Bronce |
| | | Judo | Yuri Alvear | Bronce |
| 2016 | Río de Janeiro | Atletismo – Triple salto | Caterine Ibarguen | Oro |
| | | BMX | Mariana Pajón | Oro |
| | | Judo | Yuri Alvear | Plata |
| | | Boxeo | Ingrit Valencia | Bronce |

Fuente: construida con información recuperada en https://es.wikipedia.org/wiki/Colombia_en_los_Juegos_Olímpicos 22 de noviembre de 2019

Esta realidad se refleja localmente. En el 2019 la delegación de Caldas en los XXI Juegos Deportivos Nacionales de Bolívar está conformada por 104 hombres (75,4 %) y 34 (24,6 %) mujeres.

Para dar respuesta al desequilibrado desarrollo deportivo se creó la Asociación Colombiana de Mujer y Deporte (sede en Bogotá), con la intención de promover la equidad de género en el ámbito del deporte, la recreación y la actividad física.

En el Plan de Desarrollo Manizales más oportunidades (2016-2019), y para dar respuesta al decreto 0451 de 2011, se incorporó entre sus líneas base "torneos femeninos en diversas disciplinas", por demás, las alternativas deportivas, recreativas y de

actividad física, se proyectan de manera general para toda la población, ya sea como estrategias para la salud, la educación, la convivencia, la competencia etc.

Otro elemento importante de participación lo constituyen los temas y asuntos culturales, y máxime cuando se considera que esta PP tiene como principio y finalidad la transformación cultural para consolidar así una Manizales equitativa que logra modificar patrones, estereotipos, estigmas, hábitos, costumbres, tradiciones, pensamientos, relaciones, necesidades, valores y conductas en relación a la equidad y la igualdad de géneros. Con esta claridad, en este apartado la cultura se concentrará en la participación y acceso a prácticas y ofertas culturales de tipo artístico, bienes, productos y servicios.

El Instituto de Cultura y Turismo de Manizales establece como misión “contribuir al desarrollo sostenible de la región a través de la ejecución de políticas y programas que promuevan la cultura y el turismo de Manizales y conlleven al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos, bajo principios de inclusión y respeto a la diferencia”, misión coherente con los propósitos de esta PP.

La acción institucional se desarrolla a través de los programas Casas de la Cultura, Red de Bibliotecas, Banda Municipal, apoyo a iniciativas, Teatro Los Fundadores y Feria de Manizales.

Se cuenta con Casas de la Cultura en Alto Bonito, El Bosque, Minitas, San José, El Remanso, Bosques del Norte, La Estación, Chipre, El Nevado, Kilometro 41, La Enea, Malhabar y Villahermosa.

Se tienen las Bibliotecas Públicas: Municipal, El Caribe, Galán, La Enea, Minitas, El Nevado, El Carmen, El Bosque y Villahermosa.

La Banda Municipal cuenta actualmente con 37 instrumentistas, de éstos, solo 4 mujeres (información consultada en noviembre de 2019 en http://culturayturismomanizales.gov.co/banda_municipal.php).

En algunos de los programas implementados por el ICTM se considera en el registro de participantes una discriminación de género, en otros se consideran acciones y procesos abiertos a toda la comunidad. Si bien se tiene información recopilada, no existe de manera decidida un análisis y sistematización relacionada con un enfoque de géneros. Pese a ello, se apoyan acciones específicas con mujeres, comunidad LGBTIQ, afrocolombiana y otras.

Entre las dificultades expresadas en el ICTM en relación a la equidad de géneros están el desconocimiento técnico y conceptual, la falta de líneas base y la limitada disposición de recursos para desarrollar una acción contundente desde una perspectiva de géneros.

Actualmente Manizales está en la construcción de la PP de cultura de Manizales, en el periódico La Patria del 1º de agosto de 2019 se presenta que esta política contiene tres áreas:

- Políticas de las diferencias. Tiene que ver con el reconocimiento a las poblaciones diversas, de especial protección y de grupos sociales. Así como con el desarrollo de ciudadanía culturales y con los ejercicios de cada habitante para constituir una ciudad más cultural.
- Construcción de paz territorial. Defiende los procesos de sana convivencia en las distintas comunidades. Se tendrá en cuenta el acuerdo de paz y lo que se vivirá con la Justicia Transicional. A través de esta última plantean que la cultura es la que debe generar garantías de no repetición, dar acciones de construcción de memoria histórica y de reparación simbólica.
- Artes e industrias culturales. Es la defensa de las artes y de la creación como parte de la evolución y consolidación de la humanidad. También incluye el desarrollo de la economía por medio de la cultura y la inmersión de nuevas prácticas artísticas como las creaciones funcionales.

Esta PP se constituye en una oportunidad para articular la PPMEG y potenciar con ello la consolidación de una Manizales equitativa... transformando cultura.

6

Componente estratégico



Resultado del proceso de actualización de la PPMEG, Manizales equitativa, se considera que el eje central que permitirá avanzar en la garantía de derechos, es la transformación cultural, en el que las relaciones se soporten en una equidad de géneros. Para lograr esta transformación cultural, es necesario fortalecer las posibilidades educativas, incorporar el componente de géneros en la educación formal en todos los niveles y dotar de herramientas conceptuales, jurídicas y de manejo a múltiples actores y en diferentes escenarios y sectores. Manizales equitativa... transformando cultura, debe convertirse en un proyecto de ciudad.

El componente estratégico, se despliega en principios, enfoques, marco de actuación, objetivos, general y específicos, líneas, ejes y acciones estratégicas, organización, financiación y difusión. Las líneas estratégicas se estructuran en potenciadoras o facilitadoras y sustantivas de derechos.

6.1 Principios

- a. **Corresponsabilidad.** Responsabilidad compartida entre personas, organizaciones e instituciones para la transformación cultural y la construcción de equidad de géneros.
- b. **Igualdad y no discriminación.** Condición compartida por mujeres, hombres y otros respecto de la dignidad humana, los derechos, las oportunidades y las responsabilidades, por medio del convivir en comunidad.
- c. **Equidad.** Justicia y gestión responsable del mundo compartido entre seres humanos, a través de la redistribución, el reconocimiento y la representación.
- d. **Reconocimiento a la diversidad y a las diferencias.** Reconocimiento del otro como persona y sujeto de derechos. Visibiliza y vindica las diversidades en lo étnico, lo cultural, lo lingüístico, lo religioso, la orientación sexual, las condiciones de discapacidad, que reafirman el derecho de las otras personas con sus identidades en la convivencia intercultural.
- e. **Sororidad, ciudadanía y equifonía.** Desarrollo del amor, la solidaridad y el respeto entre mujeres configura una sociedad con eticidad y sororidad. El reconocimiento de las mujeres como agentes sociales desde una equivalencia de las voces de las mujeres para permitir una justicia con equifonía. Una cultura transformada para el cuidado de toda la comunidad.

6.2 Enfoques

En coherencia con el proceso de actualización implementado, las realidades y expectativas institucionales y sociales de Manizales, se plantean los siguientes enfoques generales:

- a. **Transversal.** Incorporación práctica de la equidad de géneros en políticas, planes, programas, proyectos, estrategias e intervenciones institucionales y sociales.
- b. **Transformativo o transformacional.** Diseño y ejecución de estrategias que desafían abiertamente las desigualdades. Promoción efectiva de igualdad de derechos, equidad y empoderamiento de los géneros en la práctica real. Énfasis en cambiar roles y patrones de los géneros, que mantienen las desigualdades, que violan o limitan el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres o tienen impacto negativo en su ejercicio o las mantienen en la asimetría del poder.
- c. **De diversidad.** Penetración en los marcos estructurales objetivos y subjetivos, que mantienen los valores, los principios y patrones de las desigualdades para la ampliación de los derechos diferenciales entre los géneros de manera interseccional.
- d. **Diferencial.** Construcción de intervenciones de manera diferencial de las personas en sus necesidades y condiciones específicas, desde una nueva óptica, tanto de la situación de las mujeres como la de los hombres y personas género diversas. La división de roles en este sentido permite analizar que no todo ha sido bueno para los hombres.

- e. **De derechos.** Reconocimiento del marco normativo internacional y nacional de los derechos humanos, universales, indivisibles e interdependientes y tienen como garante de su defensa y protección, el Estado. El respeto por los derechos humanos, permite lograr las transformaciones culturales que favorecen su reconocimiento en las instituciones y las prácticas sociales.
- f. **Interseccional.** Interacción de múltiples y simultáneos niveles de ejes de identidad y relaciones como el género, la etnia, la clase, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, la edad, la nacionalidad y otros ejes de identidad que interactúan en múltiples y simultáneos niveles.
- g. **De equidad.** Se trata de un conjunto de acciones para lograr la igualdad; a través del reconocimiento a las diferencias.
- h. **Intersectorial.** Reconocimiento e intervención coordinada de instituciones representativas de más de un sector del desarrollo.
- i. **Territorial.** Reconocimiento y actuación institucional y social acorde a los contextos socio culturales, económicos, éticos, políticos y espaciales del municipio de Manizales.
- j. **Ecológico.** Construcción de los diferentes referentes conceptuales que respondan a comprender las dinámicas en torno a los procesos de interacción del ser humano/a y la importancia y significado que conlleva en la construcción de desarrollo social en la ciudad.

6.3 Marco de actuación

- a. Territorio: Manizales urbano y rural
- b. Población: comunidad en general teniendo como principio y finalidad la equidad de géneros.
- c. Tiempo: 2020 – 2030
 - o 1ª fase de implementación gubernamental: 2021 – 2024
 - o 2ª fase de implementación gubernamental: 2025 – 2028
 - o Implementación + Evaluación de la implementación: 2029
 - o Implementación + Actualización: 2030

6.4 Objetivos

Objetivo general

Consolidar una cultura de y para las mujeres y la equidad de géneros como fundamento para el goce pleno y efectivo de derechos a la educación, la salud, la participación, el desarrollo económico y una vida libre de violencias sobre las mujeres y la comunidad manizaleña.

Objetivos específicos

- d. Fortalecer las capacidades institucionales de la alcaldía de Manizales para la implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación de la PP y la articulación de las políticas existentes y las políticas nuevas desde la transversalidad de género.
- e. Difundir conceptos, normativas, herramientas, políticas, planes, programas, proyectos y acciones sobre temas que aportan a la equidad de géneros.

- f. Incorporar el componente de accesibilidad y equidad de géneros para una ciudad alternativa en los procesos de planeación al medio físico, el transporte, la comunicación, la tecnología.
- g. Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y culminación en educación, con equidad de géneros y en un entorno social que transforma estereotipos y desigualdades de géneros.
- h. Avanzar en la garantía del derecho a la salud de manera integral y diferencial, con énfasis en el ámbito mental, sexual y reproductivo.
- i. Garantizar el derecho a la organización y participación con equidad de géneros para la representatividad e incidencia en escenarios públicos y privados y las prácticas culturales, deportivas y recreativas.
- j. Promover e incrementar la garantía de los derechos económicos con equidad de géneros para la autonomía económica y el acceso a activos.
- k. Avanzar en la eliminación de feminicidios, violencias física, psicológica, sexual, patrimonial y económica tanto en espacio público como privado para el ejercicio de derechos de la población.

6.5 Ejes, líneas, y acciones estratégicas

En la estructuración de la PPMEG "Manizales equitativa... transformando cultura" 2020 – 2030, se definen dos clases de Ejes estratégicos: facilitadores (Potenciadores) para el goce pleno y efectivo de derechos (Sustantivos). Estos siete Ejes estratégicos, se despliegan en Líneas estratégicas y éstos a su vez en Acciones estratégicas. Tabla 71.

Tabla 71. Síntesis de Ejes y Líneas estratégicas.

| Clases | Ejes estratégicos | Líneas estratégicas |
|---------------|---|---|
| Potenciadores | Capacidades institucionales | Gestión del conocimiento Gobernabilidad y gobernanza |
| | Difusión y comunicación | Difusión masiva Buenas prácticas Lenguaje para la equidad |
| | Accesibilidad Universal y géneros | Medio físico, transporte, comunicación y tecnologías accesibles |
| Sustantivos | Educación y equidad de géneros | Formación en equidad de géneros y desarrollo humano Ingreso, permanencia y egreso en educación Equidad de géneros en la educación Familias y masculinidades reflexivas |
| | Desarrollo económico con equidad de géneros | Ofertas institucionales Emprendimientos Participación laboral |
| | Salud integral, mental, sexual y reproductiva | Aseguramiento y atención integral Salud mental, sexual y reproductiva |
| | Participación y organización con equidad de géneros | Participación política y en escenarios de decisión y poder Organización Cultura, recreación y deporte |
| | Manizales sin violencias de géneros | Protección y atención a víctimas de violencias de géneros Acceso a justicia Prevención de violencias |

Tabla 72. Eje estratégico: capacidades institucionales

| Eje estratégico | | Capacidades institucionales | | |
|---|--|--|---|--|
| Clasificación | | Potenciador | | |
| Objetivo: Fortalecer las capacidades institucionales de la Alcaldía de Manizales para la implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación de la PP y el comienzo de la articulación de las políticas existentes y las políticas nuevas desde la transversalidad de género. | | | | |
| Línea estratégica | Objetivo | Acción estratégica | Responsable institucional | Corresponsable institucional |
| Gestión del conocimiento | Consolidar información segura y fiable sobre la realidad de equidad, inequidad y violencias de géneros | Promoción, apoyo, realización y difusión de investigaciones contextualizadas, con enfoque interseccional (urbano y rural) sobre: <ul style="list-style-type: none"> - Educación, salud, ingresos y empleo, accesibilidad al medio físico, transporte, comunicación y tecnología, organización y participación, violencias. - Vulneración de derechos, territorio, cultura y géneros. | Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género (SMEG). | Entidades y despachos relacionados con las temáticas. |
| | | Articulación de sistemas de información intersectorial e interinstitucional sobre equidad, inequidad y violencias de géneros. (brechas de géneros). | Secretaría de Planeación. | Despachos con sistemas de información. |
| | | Registro de información de participantes en ofertas institucionales con enfoque de géneros e interseccional. | SMEG: orientación y control. | Todos los despachos. |
| | | Fortalecimiento del Observatorio de equidad de géneros. | SMEG y Planeación. | Alimentación de todos los despachos. Otros observatorios relacionados. |
| | | Seguimiento y revisión periódica de indicadores y líneas base relacionados con la PP Manizales equitativa, | SMEG y Planeación. | Participación de todos los despachos. Comité Municipal para la Equidad de Géneros |
| Gobernabilidad y gobernanza | Garantizar la implementación cualificada y sostenida de la PP Manizales equitativa. | Incorporación transversal obligatoria, coherente, explícita y articulada de los temas de géneros y esta PP en otras políticas, planes de desarrollo, planes, programas y proyectos sectoriales e institucionales. | Despacho Alcaldía y Secretaría de Planeación, SMEG. | Otros despachos de la Alcaldía. |
| | | Cualificación permanente y provisión de personal idóneo en asuntos de géneros en los diferentes despachos y en cuya vinculación se consideren alternativas desde un enfoque de géneros e interseccional. | Despacho Alcaldía y Secretaría Administrativa. | |
| | | Establecimiento de estrategias concretas para la continuidad, sostenibilidad e inicio oportuno de procesos, proyectos y acciones institucionales. | Despacho Alcaldía. | |
| | | Conformación y fortalecimiento del Comité Municipal para la Equidad de Géneros (Intersectorial e Interinstitucional). | Despacho Alcaldía, SMEG. | Diferentes despachos. Entidades de las Ramas del Poder Público Municipal (Ejecutivo, Legislativo y Judicial). Inpec, ICBF, Fiscalía, Procuraduría, Defensoría, Personería y otras. |

Tabla 73. Eje estratégico: comunicación y difusión para la equidad

| Eje estratégico | | Comunicación y difusión para la equidad | | |
|--|--|---|--|--|
| Clasificación | | Potenciador | | |
| Objetivo: Implementar estrategias comunicativas y de difusión sobre conceptos, normativas, herramientas, políticas, planes, programas, proyectos y acciones sobre asuntos que aportan a la transformación cultural para la equidad de géneros. | | | | |
| Línea estratégica | Objetivo | Acción estratégica | Responsable institucional | Corresponsable institucional |
| Difusión masiva | Implementar estrategias de difusión masiva. | <p>Diseño, implementación y evaluación permanente de estrategias de comunicación llamativas, innovadoras, accesibles y permanentes para la difusión masiva de contenidos relacionados con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resultados de investigaciones y sistemas de información. - Problemáticas de géneros con víctimas del conflicto armado, violencias e inequidades de géneros. - PPMEG y otras políticas, planes, programas y proyectos relacionados. - Rutas de atención. - Conceptos, normativas y derechos de las mujeres y la equidad de géneros. - CCMM, colectivos, organizaciones y redes. - Prevención de violencias (niñas, adolescentes, adultas, adultas mayores, rurales, indígenas, habitantes de calle, personas en reclusión, afrocolombianas, migrantes y LGBTQI+). | <p>SMEG: diseño, asesoría, acompañamiento, seguimiento y evaluación.</p> <p>Oficina de Prensa: implementación.</p> | Entidades relacionadas con las temáticas y contenidos. |
| Buenas prácticas | Promover, reconocer y difundir experiencias significativas sobre equidad de géneros. | Identificación, reconocimiento, difusión e intercambios de buenas prácticas y experiencias sobre transformaciones de mujeres, hombres, otros y equidad de géneros implementadas en el sector educativo, laboral, judicial, político y social. | Secretaría de las Mujeres y Equidad de Géneros. | Todos los despachos |
| Lenguaje para la equidad | Eliminar la utilización sexista del lenguaje. | Implementación de estrategias para la eliminación sexista del lenguaje en todos los medios y materiales de difusión del gobierno local, tanto al interior del mismo, como hacia la población en general. | Secretaría de las Mujeres y Equidad de Géneros. Oficina de Prensa. | Todos los despachos. |

Tabla 74. Eje estratégico: accesibilidad universal y géneros

| Eje estratégico | | Accesibilidad universal y géneros | | |
|--|--|--|--|-------------------------------------|
| Clasificación | | Potenciador | | |
| Objetivo: Incorporar el componente de accesibilidad y géneros para una ciudad alternativa, en los procesos de planeación al medio físico, el transporte, la comunicación y la tecnología | | | | |
| Línea estratégica | Objetivo | Acción estratégica | Responsable institucional | Corresponsable institucional |
| Medio físico, transporte, comunicación y tecnologías accesibles | Implementar planes graduales de accesibilidad universal con enfoque de géneros | Diseño, implementación y evaluación de planes graduales de accesibilidad universal al medio físico, el transporte, la comunicación y la tecnología con enfoque de géneros. | Secretaría de las Mujeres y Equidad de Géneros: Asesoría, acompañamiento, monitoreo, seguimiento y evaluación. | Implementación: todos los despachos |

Tabla 75. Eje estratégico: educación y equidad de géneros

| Eje estratégico | | Educación y equidad de géneros | | |
|--|---|--|---|--|
| Clasificación | | Potenciador – Sustantivo | | |
| Objetivo: Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y culminación en educación, con equidad de géneros y en un entorno social que transforma estereotipos y desigualdades de géneros. | | | | |
| Línea estratégica | Objetivo | Acción estratégica | Responsable institucional | Corresponsable institucional |
| Formación en equidad de géneros y desarrollo humano | Implementar procesos educativos y prácticas pedagógicas que incorporen contenidos para la equidad de géneros en diferentes procesos institucionales y sociales. | <p>Diseño, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación permanente de procesos y estrategias educativas y pedagógicas innovadoras y accesibles en conceptos, normativas y alternativas de actuación para la equidad de géneros sobre orientación sexual, identidad de géneros, derechos sexuales y reproductivos, salud mental, violencias de géneros, consumo de psicoactivos, participación, convivencia, inclusión y desarrollo humano orientados a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sector educativo: primera infancia, básica primaria, secundaria, técnica y tecnológica, universitaria, escuelas de padres. Secretaría de educación - Licenciaturas, escuelas normales y tecnologías relacionadas con educación. Secretaría de educación. - Líderesas, líderes y organizaciones sociales y políticas. Secretaría de Gobierno y Desarrollo Social. - Empresa privada. Secretaría de TIC y competitividad. - Sector salud: EPS, IPS, Direcciones Territoriales de salud, asociaciones de usuarios y veedurías. Secretaría de Salud. - Entidades gubernamentales. Secretaría Administrativa. - Fuerzas armadas y policiales. Secretaría de Gobierno. - Sector judicial. Secretaría de Gobierno. - Centros de reclusión y rehabilitación. Secretaría de Gobierno. - Familias. Secretaría de Desarrollo Social - Organizaciones y entidades culturales y deportivas. Instituto de Cultura y Turismo, Secretaría del Deporte. | <p>SMEG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño pedagógico general. - Asesoría y acompañamiento a las contextualizaciones de cada sector. - Seguimiento y evaluación. - Articulación del modelo pedagógico, los ejes transversales | <p>Implementación: diferentes despachos de acuerdo a su sector, entidades de las Ramas del Poder Público como Fiscalía, Procuraduría, Defensoría, Personería, Inpec, ICBF, entre otras y entidades privadas.</p> |
| Ingreso, permanencia y egreso en educación | Garantizar el ingreso, permanencia y egreso de mujeres con enfoque de géneros e interseccional a la educación formal. | Diseño, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación permanente de estrategias accesibles que faciliten y promuevan el ingreso, permanencia y egreso de mujeres y Comunidad LGBTIQ+ con enfoque de géneros, e interseccional en áreas rurales, urbanas y centros de reclusión a educación básica, secundaria, técnica, tecnológica y superior. | Secretaría de Educación | SMEG: asesoría y acompañamiento. |
| Equidad de géneros en la educación | Incorporar explícitamente el tema y la experiencia de géneros en el sistema educativo | Evaluación, ajustes e Incorporación explícita de contenidos y prácticas relacionadas con la equidad de géneros en todos los ejes transversales y en todos los niveles de educación formal (PEI, Manuales de convivencia, entre otros). | Secretaría de Educación | SMEG: asesoría y acompañamiento. |
| Familia y masculinidades reflexivas | Aportar a la democratización interna de familias y el desarrollo de nuevas masculinidades reflexivas | Acompañamiento, asesoría, apoyo y promoción de procesos de reflexión y acción sobre democracia familiar y nuevas masculinidades | SMEG | Programas y proyectos ofertados institucionalmente que desarrollan intervención con familias. |

Tabla 76. Eje estratégico: desarrollo económico con equidad de géneros

| Eje estratégico | | Desarrollo económico con equidad de géneros | | |
|--|---|--|---|--|
| Clasificación | | Sustantivo | | |
| Objetivo: Promover e incrementar la garantía de los derechos económicos de las mujeres con equidad de géneros en igualdad de condiciones para su autonomía económica y acceso a activos. | | | | |
| Línea estratégica | Objetivo | Acción estratégica | Responsable institucional | Corresponsable institucional |
| Ofertas institucionales | Ampliar la oferta institucional de capacitación para el trabajo, articulada a las necesidades y dinámicas de ciudad. | Fortalecimiento y ampliación de ofertas de capacitación para el trabajo, el emprendimiento, el manejo y administración financiera con perspectiva de equidad de géneros, acorde a los contextos socioculturales urbanos y rurales, los centros de reclusión y las potencialidades individuales, alineado a las proyecciones de ciudad y las agendas de competitividad. | Secretaría de TIC y Competitividad: líder. SMEG, Secretaría de Desarrollo Social. | SMEG: asesoría y acompañamiento. Implementación de diferentes despachos de acuerdo a su sector. Vinculación de Sena, universidades, gremios empresariales. |
| Emprendimientos | Fortalecer emprendimientos que contribuyen a la equidad de géneros | Promoción, capacitación y apoyo financiero a emprendimientos orientados a la equidad de géneros, urbano y rural. | | |
| Participación laboral | Ampliar las posibilidades de participación de las mujeres con equidad de géneros en el mercado laboral público y privado. | Definición de estrategias para el cumplimiento y la ampliación de cuotas de participación de la mujer en el mercado laboral público y privado. | | |
| | | Promoción de la ubicación laboral por competencias, fortalezas y capacidades individuales sin discriminación de géneros. | | |

Tabla 72. Eje estratégico: salud integral, mental, sexual y reproductiva

| Eje estratégico | | Salud integral, mental, sexual y reproductiva | | |
|---|--|---|---------------------------|---|
| Clasificación | | Sustantivo | | |
| Objetivo: Avanzar en la garantía del derecho a la salud de manera integral, con énfasis en el ámbito mental, sexual y reproductivo. | | | | |
| Línea estratégica | Objetivo | Acción estratégica | Responsable institucional | Corresponsable institucional |
| Aseguramiento y atención integral | Ampliar y mejorar el acceso cualificado y oportuno a servicios de salud integral. | Control y vigilancia a EPS e IPS sobre la atención cualificada y oportuna de mujeres desde un enfoque de géneros. | Secretaría de Salud | SMEG, secretarías de Educación y Desarrollo Social. |
| | | Ampliación de afiliación al sistema de seguridad social de las mujeres del área urbana y rural. | | |
| Salud mental, sexual y reproductiva | Cualificar la atención, promoción y prevención de situaciones relacionadas con la salud mental, sexual y reproductiva de las mujeres con equidad de géneros. | Implementación de estrategias de prevención del suicidio. | | |
| | | Atención a mujeres que requieren asistencia especializada por fenómenos asociados a la salud mental. | | |
| | | Atención y rehabilitación desde un enfoque de géneros de mujeres que consumen psicoactivos. | | |
| | | Atención oportuna a mujeres gestantes. | | |
| | | Acceso gratuito a métodos de planificación y anticonceptivos. | | |
| | | Atención segura de embarazos y partos y atención de calidad y con buen trato después de un aborto | | |
| Prevención, diagnóstico y tratamiento del VIH/Sida y otras ETS de mujeres con equidad de géneros. | | | | |
| Prevención y atención oportuna a cáncer de cérvix y mama | | | | |

Tabla 77. Eje estratégico: participación y organización con equidad de géneros

| Eje estratégico | | Participación y organización con equidad de géneros | | |
|--|--|--|--|---|
| Clasificación | | Sustantivo | | |
| Objetivo: Cualificar y garantizar el derecho a la organización y participación de las mujeres con equidad de géneros para su representatividad e incidencia en escenarios públicos y privados. | | | | |
| Línea estratégica | Objetivo | Acción estratégica | Responsable institucional | Corresponsable institucional |
| Participación política y en escenarios de decisión y poder | Promover y cualificar la participación política de las mujeres con equidad de géneros. | Consolidación de escuelas innovadoras y accesibles rurales y urbanas de formación política con equidad de géneros. | SMEG y Secretaría de Gobierno. | Partidos y movimientos políticos, JAL, JAC, |
| | | Seguimiento y promoción de las mujeres para su participación equitativa en procesos de elección popular. | | |
| Organización | Fortalecer los procesos organizativos que promueven los derechos de las mujeres y la equidad de géneros. | Promoción, acompañamiento y apalancamiento a organizaciones, colectivos, plataformas y redes de mujeres con un enfoque de géneros. | SMEG. | |
| | | Fortalecimiento del CCMM a través de la participación de diferentes fuerzas y géneros, la planeación estratégica concentrada en el monitoreo, seguimiento, implementación y evaluación de la PP y su despliegue territorial en comunas y corregimientos. | | |
| | | Establecimiento de mecanismos concretos que garanticen la participación efectiva de las mujeres rurales y urbanas a diferentes procesos y convocatorias. | | |
| Cultura, recreación y deporte | Fortalecer y estimular las prácticas culturales, deportivas y recreativas con equidad de géneros. | Promoción y estímulo de prácticas deportivas, recreativas y culturales con equidad de géneros. | Secretaría de Deporte, Instituto de Cultura y Turismo. | |

Tabla 78. Eje estratégico: Manizales sin violencias de géneros

| Eje estratégico | | Manizales sin violencias de géneros | | |
|---|--|--|--------------------------------|---|
| Clasificación | | Sustantivo | | |
| Objetivo: Avanzar en la eliminación de violencias física, psicológica, sexual, patrimonial y económica tanto en espacio público como privado para el ejercicio de derechos. | | | | |
| Línea estratégica | Objetivo | Acción estratégica | Responsable institucional | Corresponsable institucional |
| Protección y atención a víctimas de violencias de géneros | Implementar estrategias de protección y atención de manera cualificada, interdisciplinaria e intersectorialmente y hasta el cierre de casos de acuerdo a las competencias sectoriales definidas e informadas a familias y víctimas de violencias de géneros. | Acompañamiento, protección y atención integral humanizada a familias y víctimas por violencias de géneros con equipos interdisciplinarios cualificados hasta el cierre definitivo de casos de víctimas de violencias de géneros. | SMEG, Salud y Gobierno. | Todos los despachos. Fuerzas militares. ICBF. Inpec. Defensoría, Procuraduría. Personería. Contraloría entre otros. |
| Acceso a justicia | Garantizar el acceso a la justicia a víctimas por violencia de géneros. | Mobilización de alternativas de revisión desde el contexto particular para que la duración de antecedentes judiciales dure hasta el tiempo de la pena en reclusión. | Secretaría de Gobierno | |
| | | Celeridad a procesos por parte de denunciante a partir de la priorización y organización institucional de casos de manera adecuada y oportuna. | | |
| | | Sanción ejemplarizante a policiales y funcionarios que vulneran a mujeres habitantes de calle y LGBTI. | | |
| Prevención de violencias | Implementar procesos de prevención de violencias de géneros. | Fortalecimiento de estrategias para la prevención y detección oportuna de víctimas de violencias por géneros y de manera especial de habitantes de calle, LGBTI e internos en centros penitenciarios. | SMEG y Secretaría de Gobierno. | |
| | | Acompañamiento y asesoría a familias y parejas que lo requieran para el fortalecimiento de relaciones familiares y la incorporación de la equidad de géneros en los hogares. | SMEG. | |

6.6 Actores

- **Rector:** Alcaldía de Manizales - Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género. Articulación. Monitoreo, seguimiento, evaluación. Ajuste interno acorde a la PP.
- **Corresponsables institucionales:** Secretarías, entidades estatales descentralizadas.
- **Consejo Municipal para la Equidad de Géneros:** Presidido por el Alcalde o Alcaldesa Municipal con la participación de los Secretarios y Secretarias de los diferentes despachos y representantes de la sociedad civil organizada en cabeza del CCMM, sesionar tres veces durante el año para hacer monitoreo y seguimiento a la implementación de la PP.
- **Consejo Comunitario de Mujeres.** Como enlace entre sociedad civil y Administración Municipal es un espacio autónomo e independiente.

6.7 Financiación

La implementación de la PP Manizales equitativa es responsabilidad del gobierno municipal con la corresponsabilidad del gobierno nacional y departamental, la empresa privada, la academia y la comunidad, para lo cual todos aportan recursos ya sean financieros, técnicos, tecnológicos y/o humanos.

En esta dirección, la transversalización, despliegue y articulación con otras políticas y planes (sectoriales) se debe ver reflejado en los planes de acción de cada despacho y en los Planes Operativos Anuales de Inversión (POAI) que se definan, especificando la disposición de recursos.

Los recursos destinados a la financiación de la PP Manizales equitativa provienen de las siguientes fuentes:

- **Recursos propios:** Asignados a la Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género. Asignaciones a Secretarías. Articulación. Monitoreo, seguimiento, evaluación. Ajuste interno acorde a la PP.
- **Nacionales:**
 - a. A través del Sistema General de Participaciones para los diferentes sectores (sin y con contrapartida).
 - b. Con destinación específica.
 - c. Sistema General de Regalías con la posibilidad de formular proyectos de carácter regional o metropolitano conjuntamente.
 - d. Asignaciones acordes al CONPES 161 de 2013 o los que surjan en el mismo sentido.
- **Recursos del crédito interno y externo.**
- **Recursos del sector privado y de cooperación internacional.**

6.8 Difusión y apropiación municipal

Para que la PP Manizales equitativa no se quede en documento “muerto”, es necesario desarrollar un proceso amplio y constante de difusión y apropiación nacional, departamental y municipalmente, tanto con entidades gubernamentales, como con entidades privadas, empresarios, academia, organizaciones y comunidad en general. Para ello se plantean estrategias centrales así:

- Producción de materiales y piezas de difusión: cartilla de lectura fácil, video básico.
- Distribución: a través de redes sociales, web institucional, medios departamentales y locales de difusión (escritos, radiales, televisivos), empresa privada, instituciones educativas y de servicios públicos.
- Encuentros con la participación de delegados institucionales, líderes y organizaciones.

6.9 Monitoreo y Evaluación

Matriz para el Monitoreo de la Estrategia de Transversalidad

Responsable:

Fecha:

Objetivo específico:

| Resultados esperados | Actividades realizadas | Indicadores de gestión | Avances en los indicadores | Principales problemas encontrados | Aspectos no previstos |
|----------------------|------------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| | | | | | |

6.10 Manifiesto: Manizales equitativa... transformando cultura

Como expresión del anhelo ciudadano, y recogiendo el sentir de esta PP se incorpora a ella el siguiente **Manifiesto**.

MANIFIESTO Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Géneros

Manizales eQuitativa... TRANSformandoCULTURA / 2020 - 2030

En el 2030 las relaciones entre géneros en Manizales son amorosas, respetuosas, solidarias, inclusivas, convivientes, corresponsables, sin discriminaciones, sin inequidades, sin violencias; con igualdad de oportunidades y derechos, sin prejuicios y abiertas. Logramos transformarnos en una cultura con representaciones, discursos y prácticas poco patriarcales y en la que valoramos y reconocemos el aporte que hacen las personas al desarrollo humano, social y sostenible. En las áreas rural y urbana se garantiza el goce pleno y efectivo de los derechos con equidad de géneros a quienes habitamos el territorio.

El gobierno, la comunidad, la academia, la empresa privada y las organizaciones apropiamos herramientas conceptuales, éticas, jurídicas, políticas y prácticas sobre temas que aportan a la equidad de géneros. En el municipio tenemos un mayor conocimiento de las relaciones de poder de géneros según edades, realidades socio culturales, económicas, políticas, étnicas y de discapacidad.

Manizales es un municipio saludable y alternativo que ha incorporado en las intervenciones realizadas al medio físico, el transporte, la comunicación y la tecnología el componente de géneros, ciudadanía y accesibilidad universal. Las políticas públicas poblacionales y sectoriales adoptadas incluyen en sus planes de acción y sistemas de seguimiento, la igualdad y equidad. En la alcaldía municipal contamos con personal cualificado en equidad y perspectiva de géneros para la planeación, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos.

En Manizales se garantiza el derecho a la educación y a un entorno social sin estereotipos ni desigualdades de géneros. Ingresamos, permanecemos y egresamos equitativamente hombres, mujeres y todas las alteridades a las instituciones educativas en todos los niveles de formación. Los asuntos de géneros están incorporados en las prácticas escolares y académicas desde primera infancia. Tenemos garantizado el acceso a servicios de salud integral cualificados y oportunos y de manera importante en salud mental, sexual y reproductiva.



Avanzamos en igualdad de oportunidades para empleos y salarios dignos y equitativos. Las mujeres somos sororas, con equifonía, más autónomas económicamente y poseemos emprendimientos apalancados por las instituciones. Estamos, somos y habitamos un municipio seguro y sin violencias de géneros tanto en los espacios públicos como privados e íntimos.

En Manizales estamos participando en espacios de decisión y poder en igualdad de condiciones y oportunidades. Contamos con organizaciones autónomas fortalecidas, reconocidas y con alta capacidad de incidencia desde la perspectiva de géneros. El Consejo Comunitario de Mujeres tiene una importante y amplia participación de múltiples sectores y actores, se despliega en todo el territorio y es parte fundamental del institucionalizado Comité Intersectorial e Interinstitucional Municipal para la Equidad de Géneros.

En el 2030, habremos transformado cultura, y con ella, avanzamos en una Manizales equitativa.

Para lograrlo es necesario hacer de nuestra Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Géneros, un proyecto de ciudad... un proyecto municipal de, para y con todas las personas que le habitamos.

Bibliografía, referencias y consultas

Agudelo, E. (2015). *Un recuento histórico sobre el papel de la mujer en Manizales*. Manizales.

Arango, V. (2010). *Alcaldes de Manizales*. Manizales.

Asociación para la promoción de la mujer con discapacidad Luna (2012). *Accesibilidad en clave de género*. España.

Benavente y Valdés. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. Santiago de Chile.

Betancur, J. (2018). *Género, ambiente y desarrollo: una mirada integradora a partir de la colonización antioqueña*. Revista Ciencia Nueva. Pereira.

Bofill, A. (2012). *Hacia modelos alternativos de ciudad compatibles con una sociedad inclusiva*. Córdoba, Argentina, septiembre 2011. Texto ampliado y adaptado, en Sant Just Desvern, Barcelona, febrero 2012.

Boletín estadístico SPM. (2017). *Perfil del sector educativo*. Secretaría de Planeación. Alcaldía de Manizales.

Boletín estadístico SPM (2017). *Victimización por delito: el caso de Manizales, Armenia y Pereira*. Secretaría de Planeación. Alcaldía de Manizales.

Boletín estadístico SPM. (2018). *Manizales visión territorio rural disperso. Una perspectiva de Género*. Secretaría de Planeación. Alcaldía de Manizales.

Carrasco, S. (2006). *Medir la cultura: una tarea inacabada*. Universitat de Valencia. España

Carreño-Bustamante, M.T., González-Carreño, V y Gallego-Henao, L.E. (2017). *Empoderamiento de mujeres cabeza de familia, un reto social*. Revistas jurídicas, 14 (2), 46-62

Castellanos, W. (2009). *Accesibilidad universal en Planes de Ordenamiento Territorial*. Manizales.

Castellanos, W. (2013). *Accesibilidad universal, género y discapacidad en el POT de Manizales*. Manizales.

Castellanos, W. (2019). *Accesibilidad universal y sus actores sociales*. Conferencia Seminario internacional Hábitat accesible: enfoque centrado en el actor. San Luis Potosí. México.

Centro de Información y Estadística. *Diagnóstico dimensiones sociales y económica. POT Versión 1.3*. Alcaldía de Manizales.

CEPAL. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo*. Santiago de Chile.

Consejo Privado de Competitividad. (2019). *Índice de Competitividad de Ciudades 2019 (ICC)*. Universidad del Rosario en Mercado laboral. Bogotá.

Cortés, C. (2012). *La igualdad en la distribución de labores domésticas: más que porcentajes compromiso personal*. Universidad de Caldas. Manizales.



- DNP. (2015). *Tipologías de familias en Colombia. 1993-2014. Documento de trabajo 2016-1*. Observatorio de políticas de las familias. Bogotá.
- DPS-PNUD. *Estudio de Perfiles Ocupacionales del Sector Business Process Outsourcing en la ciudad de Manizales*. Manizales- Estudios Económicos CCMPC con base en Registro Mercantil.
- Falú y Tello. (2017). *Formulación de políticas públicas con enfoque de género. Módulo 9*. Especialización en Política Públicas con Perspectiva de Género. Unión Iberoamericana de Municipalistas.
- Fraser, N. (2008). *Escalas de justicia*. Barcelona: Herder. 294 pp.
- García, E. (2017). *Transversalidad de la igualdad de género de las políticas públicas. Módulo 10*. Especialización en Políticas Públicas con Perspectiva de Género. Unión Iberoamericana de Municipalistas.
- García, L.F. (2015). *Nuevas masculinidades: discursos y prácticas de resistencia al patriarcado*. FLACSO. Ecuador.
- Godoy, L. y Montaña, S. (2004). *Entender la pobreza desde la perspectiva de género*. Unidad Mujer y Desarrollo. Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL-UNIFEM. República de Italia. Santiago de Chile.
- Graña, F. (2005). *Los claro oscuros de la gobernanza y el fin del "Estado Social"*. Versión abreviada y revisada del texto Diálogo social y gobernanza en la era del 'Estado mínimo' publicado por CINTERFOR Montevideo, Papeles de la oficina técnica n° 16, mayo 2005.
- Grupo Eumed.net de la Universidad de Málaga. (2012). *Observatorio iberoamericano del desarrollo social y la economía local*. Revista académica. Málaga.
- Grupo parlamentario de mujeres (2019). *Estrategia de comunicación con enfoque de género*. Asamblea legislativa de El Salvador.
- Quintero-Arango, L.F., Ibagón-Parra, D.M. y Álvarez-Agudelo, C.E. (2017). *Factores de la violencia intrafamiliar en el género femenino: análisis comparativo en tres ciudades de Colombia*. Revista Latinoamericana de Estudios de Familia, 9, 65-79.
- Libertum, N., Giramatsu, A., Silca, P., Ariza, M. (2018). *Ciudades inclusivas: un camino hacia la productividad a partir de la igualdad de género*. New York.
- Londoño, J. (2002). *El modelo de colonización antioqueña de James Parsons*. Bogotá.
- Mayorga, F. y Córdova, E. (2007). *Gobernabilidad y Gobernanza en América latina*. Working Paper NCCR Norte-Sur IP8, Ginebra. No publicado.
- Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Ambientes Escolares libres de Discriminación*. Bogotá.
- Ministerio de Salud de Colombia. (2017). *Documento técnico de la política pública nacional de apoyo y fortalecimiento a las familias*. Bogotá.
- OPS. (2019). *Masculinidades y salud en la región de las Américas. Resumen*. Washington D.C.

- Ortega, E. (2005). *Pedagogía social y pedagogía escolar: la educación social en la escuela*. Revista de Educación, núm. 336. (pp. 111-127).
- Paradero, I. y Sankar, Y. (2017). *Módulo 4: diversidad y desigualdades de género*. Especialización de Políticas Públicas con Perspectiva de Género. Unión Iberoamericana de Municipalistas.
- Patino, J. A. (2019). *Crónica de un feminicidio. El feminicidio en Manizales: una realidad silenciada*. Vivas nos queremos. Manizales.
- Quintero, L.F., Ibagón, D.M. y Álvarez, C.E. (2017). *Factores de la violencia intrafamiliar en el género femenino: análisis comparativo en tres ciudades de Colombia*. Revista Latinoamericana de Estudios de Familia, 9, 65-79.
- Ramírez, R. (2014). *Mujeres en la caficultura tradicional 1910-1970*. Universidad Nacional. Medellín
- Raynero, L., Rodigou, M. y Pérez, S. (2006). *Herramientas para la promoción de ciudades seguras desde la perspectiva de género*. Argentina: CISCA.
- Rigat, María (2018). *Gender Mainstriming: un enfoque para la igualdad de género*. Revista Nueva Sociedad No. 218. Argentina.
- Ruiz, N.L. (2004). *La mitología griega en la identidad*. En Revista Repes. Número 1. Volumen 2. Universidad Tecnológica de Pereira. Pereira. (pp. 1-29).
- Ruiz, N.L. (2016). *Camino para construir conocimiento entre la explicación y la comprensión de las ciencias naturales y las ciencias humanas y sociales*. En Revista Virtus Número 3. Universidad de Manizales. Manizales. (pp. 46-57).
- Ruiz, N.L. (2018). *Ética de género: una perspectiva del reconocimiento de la diferencia narrativa y arquetípica*. Universidad de Manizales. Manizales
- Sánchez, I. (2006). *Urbanismo con perspectiva de género*. Junta de Andalucía. España.
- Secretaría de Planeación. (2018). *Informe de seguimiento a la implementación de políticas públicas*. Alcaldía de Manizales.
- Segovia, O. (2009). *Convivencia en la diversidad: una mirada de género al espacio público*. Conferencia para el Congreso de Latin America Studies Association (lasa), Río de Janeiro.
- Sen, A. (2002). *Desarrollo y libertad*. Editorial. 2002. P-p. 33- 34. Buenos Aires.
- Ullman, H., Maldonado, C., Nieves, M. (2014). *La evolución de las estructuras familiares en América Latina, 1990-2010. Los retos de la pobreza, la vulnerabilidad y el cuidado*. Unicef, Cepal. Santiago de Chile.
- Universidad Externado de Colombia (2009). *Guía para análisis demográfico local*. Bogotá.
- Valencia, A. (1990). *Manizales en la dinámica colonizadora 1846-1930*. Fondo Editorial Ciencias Sociales. Universidad de Caldas. Manizales.
- Valencia, A. (2000). *Colonización, fundaciones y conflictos agrarios*. Manizales.

Vegas, H. (2017). Políticas públicas y gobernanza: Articulación para una gestión pública local autónoma. *Polis* [En línea], 48 | 2017, Publicado el 31 enero 2018, consultado el 30 abril 2019. URL: <http://journals.openedition.org/polis/12661>

Sistemas de información consultados (agosto - noviembre de 2019).

- Agenda de Competitividad de Manizales y Caldas.
- Censos Dane 1993 - 2005 - 2018
- Dirección de censos y demografía. Dane
- EDUC. Educación formal. Dane.
- Elecciones 2011 - 2015. Registraduría Nacional del Estado Civil.
- Grupo de Información y Estadística de la Secretaría de Planeación de Manizales.
- Informes de gestión. Alcaldía de Manizales.
- Informe de resultados del 2018, en el programa financiación Emprender SOS (de la Subsistencia a la Oportunidad Social) de la Secretaría de TIC y Competitividad con Actuar.
- Manizales cómo vamos 2018.
- Observatorio de Salud de Manizales. Secretaría de Salud.
- Observatorio de Salud de Caldas. Dirección Territorial de Salud de Caldas.
- SENA. Datos abiertos.
- SIIS. Sistema de Información Integrado en Salud. Secretaría de Salud. Alcaldía de Manizales.
- SIMAT. Sistema Integrado de Matrícula. Ministerio de Educación Nacional.
- SNIES. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior.
- Terridata. Departamento Nacional de Planeación.

Normativa consultada. Soporte jurídico (pág. 58)