

ALCALDÍA MUNICIPAL DE QUIBDÓ



**POLÍTICA PÚBLICA DE EQUIDAD DE
GÉNERO CON ENFOQUE
DIFERENCIAL PARA LAS MUJERES DEL
MUNICIPIO DE QUIBDÓ**

“TERESA MARTÍNEZ DE VARELA” 2024 – 2034.

CHOCÓ - COLOMBIA



Con la participación de :



**POLÍTICA PÚBLICA DE EQUIDAD DE GÉNERO CON ENFOQUE
DIFERENCIAL PARA LA MUJER DEL MUNICIPIO DE QUIBDÓ
“TERESA MARTÍNEZ DE VARELA” 2024 – 2034.**

RAFAEL ANDRÉS BOLAÑOS PINO 2024-2027
DAFE MENA ROBLEDO SECRETARÍA DE LA MUJER GÉNERO Y DIVERSIDAD
2024-2027

Con la participación de:

MARTÍN EMILIO SANCHEZ VALENCIA ALCALDE Periodo 2020-2023
BETTY ELENA GARCES MORENO SECRETARÍA DE LA MUJER GÉNERO Y
DIVERSIDAD 2020-2023

QUIBDÓ, MARZO DE 2024

PRESENTACIÓN

Queridas ciudadanas de Quibdó, miembros de la comunidad, autoridades locales y representantes de las organizaciones sociales:

Tenemos el honor de presentar la Política Pública de la Mujer del Municipio de Quibdó, un hito fundamental en nuestro camino hacia una sociedad más equitativa, inclusiva y justa. Este esfuerzo no solo es el resultado del compromiso de nuestra administración, sino también del trabajo incansable de las mujeres de nuestro municipio, quienes han sido y siguen siendo el motor de desarrollo y cambio en Quibdó.

Esta política se enmarca dentro de las prioridades del municipio en su visión del Plan de Desarrollo "Quibdó Territorio de Vida", y refleja nuestro firme compromiso con la equidad de género, el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres, y la promoción de su participación en todos los ámbitos de la vida social, económica y política. Sabemos que las mujeres de Quibdó enfrentan desafíos únicos, desde la violencia de género hasta la desigualdad en el acceso a oportunidades, y es precisamente con este enfoque que hemos diseñado una política integral, que busca abordar y resolver estas problemáticas desde la raíz.

La Política Pública para las Mujeres de Quibdó TERESA MARTINEZ DE VARELA es el resultado de una construcción colectiva que reconoce y promueve los derechos de las mujeres negras afrodescendientes e indígenas, y se constituye en una herramienta viva para la transformación de las condiciones de vida de las mujeres de Quibdó.

En este documento se reflejan los esfuerzos, por enfrentar las históricas brechas sociales, económicas y culturales que han limitado el pleno goce de derechos de las mujeres, chocoanas y particularmente las que habitan en Quibdó, donde las desigualdades se profundizan debido a la exclusión estructural y las múltiples formas de violencias.

Adicionalmente, se aborda la violencia de género no solo como una manifestación de discriminación y desigualdad, sino como una problemática social que afecta a toda la ciudad, y que requiere respuestas coordinadas, integrales y sensibles a las particularidades del territorio y de las mujeres que lo habitan.

Esta política permite también reconocer que, las mujeres son un pilar fundamental del tejido social y económico de nuestra ciudad, por lo tanto, plantea, desde un enfoque transversal, la urgente necesidad de generar condiciones que les permitan, tomar el control de sus vidas, acceder a oportunidades laborales y empresariales dignas, y participar activamente en los escenarios donde se planifica y se toman de decisiones sobre su futuro y el de sus comunidades, por lo tanto, es necesario que todas las instituciones, organizaciones y sectores de la sociedad se conviertan en aliados para su implementación, desde un trabajo articulado, para garantizar su sostenibilidad.

RAFAEL ANDRES BOLAÑOS PINO
Alcalde del Municipio de Quibdó.
2024-2027.

“La igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales”

TABLA DE CONTENIDO

1.INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Conceptos Básicos.....	10
2.ANTECEDENTES Internacionales, Nacionales y Regionales ...	14
2.1 Situación de las mujeres a nivel Internacional.....	14
2.2 Situación de las mujeres a nivel Nacional.....	18
2.3 Situación de las mujeres a nivel Regional.....	22
3.MARCO NORMATIVO.....	25
4.MARCO CONCEPTUAL.....	32
5. DIAGNÓSTICO.....	33
5.1 Análisis del Contexto de Quibdó.....	34
5.2 Descripción de la Metodología Utilizada	37
5.3 Resultados y Análisis de las Encuestas	41
5.4 Conclusiones.....	65
6. MARCO ESTRATÉGICO DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EQUIDAD DE GÉNERO CON ENFOQUE DIFERENCIAL PARA LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE QUIBDÓ.....	67
6.1 Objetivos de la Política General y Específicos.....	67
7.PRINCIPIOS.....	68
8. ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA PÚBLICA: EJES, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN.....	69
8.1. Difusión, seguimiento y monitoreo.....	69
9. PLAN DECENAL DE ACCIÓN.....	78
10.BIBLIOGRAFÍA	79
ANEXOS	81

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Municipios con acuerdo municipal de adopción de la PPEG	21
Tabla 2. Municipios con acuerdo de aprobación de la PPEG	21
Tabla 3. Municipios con PPEG formulada sin acuerdo de aprobación	22
Tabla 4. Desempleo femenino en Colombia 2017-2023	23
Tabla 5. Mujeres electas en el 2023 frente a las de 2019 (por corporación)	24
Tabla 6. Mujeres y hombres electos al congreso entre 2014 y 2022	26
Tabla 7. Contexto de violencia contra la mujer en Colombia 2021-2023	27
Tabla 8. Violencia contra la mujer en Chocó	27
Tabla 9. Las mujeres en las elecciones territoriales octubre 2023	28
Tabla 10. Violencia basada en género en Quibdó	36
Tabla 11. Categorías de análisis, características y variables	38
Tabla 12. Relación de sujetos de investigación información primaria	40

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Nivel educativo de las mujeres encuestadas en Quibdó	41
Gráfico 2. Número de mujeres víctimas del conflicto armado	41
Gráfico 3. Instituciones locales que ayudan con el cuidado de los niños y niñas.....	43
Gráfico 4. Instituciones que ayudan con el cuidado de enfermos	44
Gráfico 5. Instituciones locales que ayudan con el cuidado de personas con discapacidad severa	44
Gráfico 6. Otros miembros de la familia que participan en el cuidado de personas en la familia.	44
Gráfico 7. Infraestructura local existente para reducir el tiempo de trabajo de cuidado	45
Gráfico 8. Fuentes de ingreso propio de las mujeres en Quibdó	45
Gráfico 9. Mujeres que han solicitado crédito bancario	46
Gráfico 10. Número de mujeres víctimas de violencia de género	47
Gráfico 11. Tipos de violencias sufridas por las mujeres en Quibdó	48
Gráfico 12. Número de mujeres que votan por mujeres	49
Gráfico 13. Mujeres que hacen parte de organizaciones sociales o comunitarias	49
Gráfico 14. Mujeres que hacen parte de algún espacio de participación	50
Gráfico 15. Niñas sin oportunidad de estudiar	51
Gráfico 16. Mujeres que practican algún deporte	52
Gráfico 17. Oportunidad de la atención en salud a las mujeres	54
Gráfico 18. Efectividad de la atención y tratamiento recibido	54
Gráfico 19. Calidez humana de la atención	54
Gráfico 20. Quién atiende los partos en Quibdó	54
Gráfico 21. Número de mujeres que se hacen la citología	55

Gráfico 22. Acceso al control de la natalidad	55
Gráfico 23. Acceso al agua potable	55
Gráfico 24. Estado del medio ambiente	56
Gráfico 25. Charlas educativas para prevenir enfermedades	56
Gráfico 26. Seguridad del territorio para las mujeres	57

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Fotos del proceso de diagnóstico	81
Anexo B. Instrumentos de recolección de la información	87
Anexo C. Ley 823 de 2003	92

SIGLAS, ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS.

ACPEM Alta consejería presidencial para la equidad de la mujer.

AECID Agencia española de cooperación internacional para el desarrollo.

CEDAW Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

CEPAL Comisión económica para américa latina y el caribe.

CONPES Consejo nacional de política económica y social.

DANE Departamento administrativo nacional de estadística.

DDHH Derechos humanos.

INMLCF Instituto nacional de medicina legal y ciencias forenses.

ONU Organización de las naciones unidas.

PND Plan nacional de desarrollo.

PPEG Política pública de equidad de género para las mujeres.

1. INTRODUCCIÓN

El Estado colombiano es el responsable de respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos en su territorio. La formulación e implementación de una política pública de equidad de género para las mujeres es un acto político y público de “reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia”¹.

La Política Pública de Equidad de Género con Enfoque Diferencial para las Mujeres del Municipio de Quibdó "Teresa Martínez de Varela", que se presenta en este documento, es el resultado de la evaluación realizada a la política pública de equidad de género establecida para el período 2013-2023, del CONPES 4080 de 2022, las iniciativas de las mujeres y sus entidades, junto con los empleados presentes y pasados de la alcaldía de Quibdó, y otras entidades vinculadas a esta estrategia. Requirió un procedimiento de investigación y consulta formal que facilitara entender lo que ocurre a las mujeres en Quibdó, comprender sus sueños y seleccionar los pilares, tácticas y estrategias que servirían como orientación para alcanzar las metas.

1.1 CONCEPTOS BÁSICOS.

Existen muchos conceptos sobre lo que son las políticas públicas. En la legislación colombiana, las políticas públicas son todas las acciones que ejecuta el Estado para garantizar los derechos de las personas más vulneradas con el fin de que alcancen la igualdad².

El Estado tiene la responsabilidad de implementar las políticas públicas a través de su estructura institucional y de manera corresponsable con la población una vez que se han adoptado a través de un acto administrativo. Las políticas públicas son una obligación para lograr los objetivos del Estado, no un favor de los servidores públicos hacia la población. Los objetivos principales del Estado incluyen servir a la comunidad, fomentar la prosperidad y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes establecidos en la Constitución; permitir que todos participen en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural del país; y garantizar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. (Art. 2 CP).

En esta Política Pública, las mujeres le hacen al Estado propuestas constitucionales como el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades con los hombres, el derecho a una vida sin violencias, el derecho a la participación y representación política, el derecho a la libertad de decidir sobre su vida y lo que quieren aprender y experimentar.

En Colombia, para garantizar su cumplimiento, las políticas públicas deben diseñarse desde una perspectiva de derechos humanos y participación. Es un derecho y un deber de todas las personas que residen en Colombia involucrarse en la creación, implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas con el fin de mejorar el bienestar general y, especialmente, el de las personas más vulnerables. De esta manera, es importante que las mujeres sean escuchadas para conocer sus necesidades y validar la política pública de equidad de género para ellas.

¹ Ley 823 de 2003. Artículo 2°. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8787>

² Idem

La nación colombiana y la sociedad en general tienen una deuda social con las mujeres, ya que han contribuido con su vida a la reproducción biológica, social, política, económica y cultural de la sociedad debido a la división sexual del trabajo y a los roles estereotipados de género. A cambio, solo recibe violaciones a sus derechos humanos como discriminación, exclusión social, pobreza económica y patrimonial, dominación y violencia basada en género.

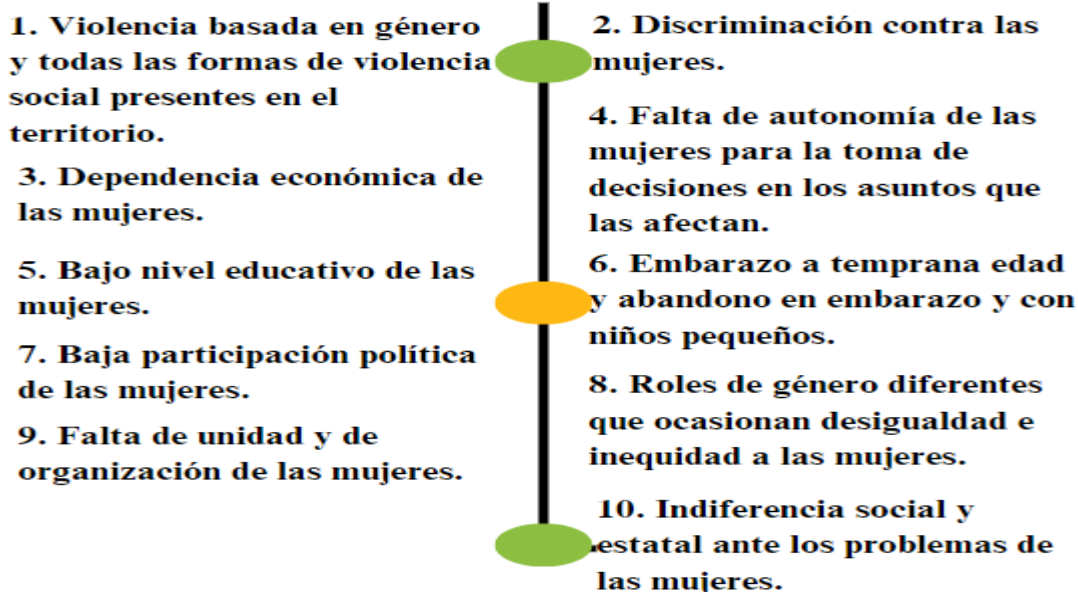
La alcaldía municipal de Quibdó responde a las demandas de las mujeres y sus organizaciones que exigen el restablecimiento de los derechos que se les han vulnerado desde tiempos inmemoriales, asegurando los derechos de las mujeres a través de las acciones planteadas en esta política pública.

En los próximos diez años, se espera que la administración municipal utilice este instrumento para implementar, supervisar y vigilar la incidencia política y social de las mujeres y sus organizaciones. Este documento ofrece conceptos fundamentales que facilitan la comprensión del contenido y el proceso que se ha llevado a cabo, incluyendo antecedentes nacionales, regionales e internacionales que indican una base para avanzar en el proceso de intervención que se propone como política pública.

La política pública con equidad de género para las mujeres busca crear ventajas para restituir muchos de los derechos que por razones culturales se les han negado a las mujeres, por el hecho de serlo. Es importante que cada ente territorial tenga una política pública de equidad de género para las mujeres.³

Aún hoy en día, todavía existen grupos humanos en los que la voz de las mujeres es ignorada, prohibida y acallada; sus pensamientos no son escuchados, sus opiniones no son valoradas positivamente, su trabajo no es valorado ni reconocido.

Un trabajo investigativo realizado por la Red Departamental de Mujeres Chocoanas en el año 2018 permitió la identificación de 10 problemas que las mujeres chocoanas deben hacer frente:

- 
- The diagram consists of a central vertical line with three colored circles: a green circle at the top, a yellow circle in the middle, and a green circle at the bottom. Ten numbered problems are listed on either side of the line, with some numbers corresponding to the circles.
- 1. Violencia basada en género y todas las formas de violencia social presentes en el territorio.**
 - 2. Discriminación contra las mujeres.**
 - 3. Dependencia económica de las mujeres.**
 - 4. Falta de autonomía de las mujeres para la toma de decisiones en los asuntos que las afectan.**
 - 5. Bajo nivel educativo de las mujeres.**
 - 6. Embarazo a temprana edad y abandono en embarazo y con niños pequeños.**
 - 7. Baja participación política de las mujeres.**
 - 8. Roles de género diferentes que ocasionan desigualdad e inequidad a las mujeres.**
 - 9. Falta de unidad y de organización de las mujeres.**
 - 10. Indiferencia social y estatal ante los problemas de las mujeres.**

³ Ley 823 de 2003. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8787>

Se justifica una política pública que elimine la disparidad que existe entre mujeres y hombres en términos de igualdad, dignidad y justicia social. Es necesario implementar medidas que fortalezcan a las mujeres desde una edad temprana, liberándolas de las cargas injustamente impuestas por la sociedad, promoviéndolas hacia su pleno desarrollo e incluyéndolas con igualdad de derechos y responsabilidades en la vida política, económica y social de su comunidad.

Es necesario que varios actores sociales y estatales participen en la formulación de una política pública de equidad de género para las mujeres porque los problemas de las mujeres son asuntos de derechos humanos y de la incumbencia de la sociedad en general. De acuerdo con la experiencia de la Red Departamental de Mujeres Chocoanas, los pasos a seguir para la creación de una política pública para las mujeres son los siguientes:

PASO1

Incidencia de las mujeres y sus organizaciones ante el Estado para que se cree la política pública, obedeciendo a las demandas de las mujeres (necesidades e intereses). Se hace una solicitud verbal o por escrito, a la alcaldía, ya que es la responsable de su ejecución.

PASO2

Diagnóstico participativo, es importante escuchar a las mujeres adultas y jóvenes, a funcionarios municipales y de justicia, a lideresas y líderes étnico-territoriales. Para esta escucha se pueden utilizar varias técnicas de recolección de información: encuestas y/o entrevistas individuales y grupales a diferentes actores, encuentros de mujeres para generar discusión y consenso, talleres de viaje al futuro para visualización de anhelos y sueños. Una vez recogida la información, se organiza, se tabula, se analiza y se produce un documento con los resultados que luego serán presentados a las mujeres y a la sociedad en general para su validación.

PASO3

Diseño de la política a cargo de la alcaldía, en corresponsabilidad con las organizaciones de mujeres y otros actores étnico-territoriales que deseen participar. Se requiere de una persona experta en formulación de políticas públicas que coordine la redacción del documento. Una vez esté concluido este paso, se procede a su lanzamiento público, en un documento y en un evento social con mujeres y la comunidad en general. El concejo puede sacar un acuerdo municipal para formalizar la existencia de la política y su posterior ejecución. También se puede formalizar a través de un acto administrativo firmado por el alcalde o alcaldesa en ejercicio.

PASO4

Ejecución, está a la cabeza de la administración municipal. Desde cada secretaría se realizan las acciones relacionadas con los derechos de las mujeres, de acuerdo con la estructura administrativa que se tenga. Por ejemplo, la secretaría de salud debe atender de manera diferencial las necesidades de salud de los hombres y las de las mujeres, dado que, para la reproducción humana, hay roles diferenciados. El embarazo, el parto, el puerperio, el control natal y el manejo de enfermedades de transmisión sexual en las mujeres requieren de profesionales especializados en esos temas, al tiempo que de sabios y sabias tradicionales para el manejo de la salud sexual y reproductiva de las mujeres.

Se hace necesario llevar un registro, seguimiento y control de los recursos invertidos en las acciones desarrolladas y de los resultados logrados de acuerdo con el plan de desarrollo de la política pública respectiva. Durante la ejecución de la política, es muy importante definir el rol de la persona o el equipo que hace las veces de Mecanismo de Género, pues su tarea es de animar a cada dependencia y a cada institución estatal con asiento en el municipio, para que las mujeres sean incluidas para el logro de los objetivos del desarrollo local. El Mecanismo de Género es solo el puente o el enlace entre las mujeres y la Administración Municipal, que es el Estado mismo.

PASO5

Seguimiento y monitoreo, tanto por el comité interinstitucional como por las organizaciones de mujeres y la sociedad en general, a manera de veeduría social. Por otra parte, se constituye un comité con mujeres de las organizaciones para que haga incidencia ante el comité interinstitucional para que el seguimiento y monitoreo sea real y efectivo. Este paso es demasiado importante porque a través de él se asegura la ejecución, de acuerdo con lo planeado, se previenen los errores y se hacen los ajustes necesarios. El trazador presupuestal es una herramienta muy útil para esta etapa del proceso y para la etapa de evaluación.

Se hace necesario que la administración municipal, cualquiera que sea, cree un trazador presupuestal para la equidad de la mujer con el fin de identificar en los procesos de gasto público y de asignación de los recursos aquellos que se destinan para atender a hombres y mujeres de manera diferenciada. Los municipios, como entidades públicas de la rama ejecutiva del poder público, que reciben recursos del presupuesto general de la nación, deben contar con herramientas para identificar sus inversiones y apuestas para el cierre de brechas entre hombres y mujeres, tanto de inversión como en funcionamiento, como dice la Ley 1955 de 2019.

PASO6

Evaluación, es necesario evaluar los resultados de la ejecución, midiendo sus efectos en la vida cultural, política, económica y social de las mujeres y de la sociedad en general. El proceso seguido también se debe evaluar, de manera que se pueda replicar la experiencia en otros contextos. Si la evaluación se hace anual, se podrán hacer ajustes o cambios en la política, de acuerdo con los impactos que se espera lograr.

Esta Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres se formula desde varios enfoques:

Enfoque de equidad de género. Las acciones que están previstas dentro de esta política pública apuntan a cerrar la brecha de desigualdad existente entre mujeres y hombres del municipio. La equidad se refiere a dar más al que menos ha recibido para que se alcance la igualdad y la justicia social, como bases para que la paz territorial sea sostenible.

Enfoque diferencial étnico-territorial. Esta política tiene en cuenta un conjunto de medidas y acciones para garantizar a las mujeres indígenas, negras y mestizas que habitan en la zona rural y en la zona urbana, el acceso a las oportunidades y al ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones, respetando la diferencia cultural entre comunidades.

Enfoque de derechos humanos. Cada acción propuesta en esta política pública ha sido pensada teniendo en cuenta los derechos humanos consagrados en la Constitución Nacional de Colombia.

Enfoque de igualdad generacional e intergeneracional. Mujeres de todas las edades son beneficiarias de las medidas y acciones formuladas en esta política, de acuerdo con las barreras que cada generación enfrenta para el disfrute de sus derechos y el acceso a las oportunidades que el entorno le brinda a la población en general.

Enfoque participativo. Esta política pública ha sido formulada con participación de todos los actores involucrados:

- 1) Las mujeres de todas las etnias presentes en el territorio (beneficiarias) quienes han aportado información para el diagnóstico y para el diseño de las propuestas; también hacen parte del comité de seguimiento y de evaluación de la misma.
- 2) Los funcionarios municipales quienes deben realizar la ejecución de la política, en coordinación, las mujeres rurales y urbanas organizadas y no organizadas.

2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES, NACIONALES Y REGIONALES.

2.1 Situación de las mujeres a nivel internacional: La lucha de mujeres por los derechos comenzó hace siglos. El año 1848 supuso un hito del movimiento por los derechos de las mujeres con la firma de la Declaración de Sentimientos en la Convención de Séneca Falls. En esta convención, las activistas reclamaron sus derechos civiles, sociales, políticos y religiosos. En 1893, Nueva Zelanda aprobó el derecho al voto de las mujeres, a través de la defensa de los intereses sufragistas.⁴

⁴ <https://www.unwomen.org/es/digital-library/videos/2020/03/una-historia-mundial-de-los-derechos-de-las-mujeres-en-3-minutos>





Durante su 25 aniversario en 1972, la Comisión sugirió que 1975 se convirtiera en el Año Internacional de la Mujer. La Asamblea General apoyó esta propuesta y su objetivo era destacar la igualdad entre mujeres y hombres, así como sus contribuciones al desarrollo y la paz. En ese año, se conmemoraba la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Ciudad de México. Posteriormente, entre 1976 y 1985, se llevó a cabo el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Después, hubo otras conferencias internacionales en Copenhague (1980) y Nairobi (1985).

La Comisión asumió el liderazgo de las labores de coordinación y promoción del trabajo del sistema de las Naciones Unidas en asuntos económicos y sociales para el empoderamiento de la mujer en 1987, en respuesta a la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi. La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993, fue el resultado de esos esfuerzos. La Comisión de Derechos Humanos nombró en 1994 a un Relator Especial sobre la violencia contra las mujeres, sus causas y efectos. Este relator se encargó de investigar e informar sobre todos los aspectos de la violencia contra las mujeres.

En 2017, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe realizó una revisión y análisis de los procesos de diseño de los planes de igualdad de género vigentes en los países de América Latina y el Caribe. Este estudio es crucial debido a la gran cantidad de datos recopilados de una gran cantidad de países.

El estudio dice que “desde los primeros planes elaborados en la década de 1990 y en especial a contar del presente siglo, estos instrumentos se han constituido en verdaderos mapas de ruta de los Estados hacia la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en la región, además de ser una muestra de la voluntad política para avanzar en esta materia”⁵.

⁵ ONU -COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE –CEPAL-. Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo. 2017

En 2015 se diseña y se adopta, por los Estados parte de la ONU, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en donde los gobiernos firmantes se comprometen, entre otras cosas, a poner fin a la pobreza y el hambre; a reducir las desigualdades, a construir ciudades y comunidades sostenibles, con sociedades pacíficas, justas e instituciones sólidas; a brindar salud y bienestar a todas las personas; a ofrecer educación de acuerdo con las necesidades de cada persona; y a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas⁶.

La Agenda 2030 sostiene que la participación activa y el poder de decisión de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, es decir, el ejercicio pleno de su autonomía, son fundamentales para el progreso y la sostenibilidad de la sociedad. Los gobiernos de la región, en Montevideo en octubre de 2016, expresaron en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe que la falta de igualdad de género impide el desarrollo sostenible. (pág. 8) En consecuencia, es relevante que las políticas públicas y los planes de desarrollo estén estrechamente conectados en todos los niveles del Estado.

La consecución de estos compromisos, aplicados sin discriminación y con enfoques de derechos y de género, contribuye al progreso de las mujeres hacia la igualdad de género. Esto implica una disminución de la carga laboral, productiva y reproductiva asignada injustamente, así como una disminución de las labores de cuidado entre diversos actores, como el Estado, la familia, el comercio y la comunidad. Es necesario repartir las responsabilidades de cuidado entre los diversos actores (Estado, familia, comercio y comunidad) para que la sociedad global reconozca el papel de la mujer en el desarrollo, y disminuir la carga laboral, productiva y reproductiva asignada injustamente a las mujeres.

Existe además una agenda regional de género, elaborada a través de las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe –CEPAL realizadas durante varios años y cuyo documento final fue publicado en el 2016. Es la llamada Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030.⁷

El estudio de 2017 del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe examinó los procesos de diseño de los planes de igualdad de género actuales en los países de América Latina y el Caribe y encontró que los cambios en las leyes e instituciones para promover la igualdad de género son los más importantes y generalizados, además de aumentar la igualdad de acceso a las autonomías económicas, físicas y de toma de decisiones. El estudio encuentra que estos planes pueden definirse como verdaderos mapas de ruta del Estado hacia la igualdad de género y es en este marco que se ha definido su análisis en el presente documento.⁸

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas en 1979.

⁶ ONU. Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>. Consultado el 6 de enero de 2022

⁷ CEPAL. Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 [en línea] http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40715/S1601132_es.pdf.

⁸ CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios. Planes de Igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapa de ruta para el desarrollo. 2017. En línea. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41014-planos-igualdad-genero-america-latina-caribe-mapas-ruta-desarrollo>

El tratado de la CEDAW es una herramienta que ayuda a las mujeres de todo el mundo a provocar cambios en su vida cotidiana. Los Estados, como Colombia, que ratifican la Convención están legalmente obligados a:

1. Eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en todos los ámbitos de la vida.
2. Garantizar el pleno desarrollo y avance de las mujeres para que puedan ejercer y disfrutar de sus derechos humanos y libertades fundamentales de la misma manera que los hombres.

2.2 Situación de las mujeres a nivel nacional:

Haciendo un poco de historia: Hoy día, en Colombia, las mujeres pueden votar, estudiar, participar en política e incluso decidir sobre su propio cuerpo. Pero no siempre fue así. Desde principios del siglo XX, varias generaciones de mujeres han tenido que utilizar distintos mecanismos sociales, culturales y jurídicos para poder acceder a sus derechos.



Argentina, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de) son países que cuentan con planes o políticas de desarrollo con ejes de igualdad de oportunidades para las mujeres, o planes o políticas nacionales de igualdad para la mujer, de acuerdo con el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios.⁹

⁹ Ibid

En Colombia se comienza a hablar de derechos de las mujeres desde 1981, cuando el Congreso, mediante la Ley 051, ratifica lo acordado en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres –CEDAW. En esta Ley, el Estado colombiano se compromete a tomar medidas para que las mujeres puedan disfrutar de sus derechos humanos de manera real, en igualdad de condiciones que los hombres. Pero las políticas públicas propiamente dichas, aparecen en 1984,¹⁰ con la publicación de la Política para la mujer rural, mediante el CONPES 2109.

La implementación de políticas públicas de equidad de género en Colombia se enfoca en la eliminación de violencias contra la mujer, la autonomía económica, la participación política, el trabajo en condiciones de equidad, la salud, la educación y el fortalecimiento institucional. Existen diferencias en cuanto a salud sexual y reproductiva, salud reproductiva, paz, enfoques diferenciales como el étnico. En los últimos años, se ha incrementado significativamente la difusión de temas relacionados con la economía del cuidado y los presupuestos destinados a la equidad de género. El Acuerdo de paz, firmado en el 2016, incluye más de 100 compromisos con la equidad de género.

De acuerdo con la CPEM (2013), si bien los procesos de formulación de políticas para la mujer desde el inicio de la década del noventa han sido iniciativas de todos los gobiernos, los procesos de implementación han sido discontinuos, pues, en materia de derechos de las mujeres, el país ha avanzado mucho más en normativas que los reconocen que en políticas que permitan su ejercicio real.

Desde los años 90, los gobiernos nacionales han elaborado diferentes políticas públicas para las mujeres colombianas. Algunas como:

- Política Integral para la Mujer en 1992.
- Política de Participación y Equidad y de la Mujer –EPAM– en 1994¹¹
- Avance y ajustes de la Política de Participación y Equidad para las Mujeres¹².
- Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en 1999¹³: La Red Departamental de Mujeres Chocoanas, desarrolló con estos fondos la Escuela de Cualificación de liderazgo para mujeres y la Escuela Política Mujeres al Poder.
- Política Mujeres Constructoras de Paz, Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006.¹⁴ Ley 823 de 2003.
- Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres en 2012.¹⁵ Estos lineamientos fueron construidos a través de un proceso participativo en diálogo con las redes y organizaciones nacionales de mujeres y con el apoyo y acompañamiento de la comunidad internacional.¹⁶
- CONPES 161 de 2013: Espera que las mujeres en Colombia ejerzan sus derechos y responsabilidades en igualdad frente a los hombres, y fortalezcan su ciudadanía desde las diferencias y diversidades¹⁷.
- Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2010-2014 “Prosperidad para todos” Los ejes

¹⁰ DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN DE COLOMBIA. CONPES 2726 de 1994

¹¹ DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN DE COLOMBIA. CONPES 2726 de 1994,

¹² DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN Y DIRECCIÓN NACIONAL PARA LA EQUIDAD DE LAS MUJERES. Avance y ajustes de la política de participación y equidad para las mujeres. CONPES 2941 DE 1997 p.9

¹³ CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER. Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Plan Nacional de Desarrollo, Cambio para Construir la Paz 1998-2002, Bogotá, 1999.

¹⁴ CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER. Mujeres constructoras de paz y desarrollo. Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006, Bogotá, 2003.

¹⁵ Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, Bogotá. 2012

¹⁶ ACPEM. Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, Bogotá. 2012

¹⁷ ACPEM, Documento Conpes 161 de 2013, p.7

temáticos de esta política pública son los siguientes: Autonomía económica y acceso a activos, Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias, Transformación cultural y construcción de la Paz, Participación de las mujeres en instancias de poder y toma de decisiones¹⁸.

- El CONPES 161 de 2013: En el 2017 se realizó la evaluación institucional y de resultados con enfoque participativo de la Política Pública de Equidad para las Mujeres¹⁹.

En la actualidad, en el departamento del Chocó se dispone de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Chocoanas, de conformidad con el Decreto 0162 de 2018. La Política mencionada establece retos para el departamento, como son:

1. Se estableció la Secretaría para la igualdad de oportunidades de las Mujeres.

Haciendo hincapié en:

- Promover la igualdad de género en la vida laboral y financiera.
- Apoyar la participación social y política de las mujeres en los diversos escenarios de toma de decisiones en el desarrollo.
- Reducir la variedad de formas de violencia contra las mujeres.

En este momento, se está llevando a cabo una evaluación intermedia de esta política con el fin de monitorearla y actualizarla, si es necesario.

La Red Departamental de Mujeres Chocoanas, desde 2006, y la Gobernación del Chocó, desde 2018, han venido promoviendo entre las autoridades municipales la necesidad de formular e implementar la Política Pública de Equidad de Género para cada municipio. Su directora ejecutiva informa que, actualmente, 13 municipios del Chocó cuentan con Política Pública de Equidad de Género- (PPEG) formulada y con acuerdo municipal de adopción: Bahía Solano, Nuquí, El Carmen de Atrato, Medio y Bajo Baudó, Istmina, Medio San Juan, Nóvita, Bagadó, Bojayá, Carmen de Darién, Riosucio y Quibdó.

Otros 11 municipios solo tienen el acuerdo de adopción, pero no se ha formulado la PPEG. De estos 11, algunos están en proceso de formulación: Juradó, Atrato, Cértegui y Río Quito.

¹⁸ Ibid

¹⁹ CONPES 161 de 2012.

https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/sinergia/documentos/evaluacion_politica_equidad_genero_conpes_161_v4_febrero24_documento.pdf

Tabla 1. Municipios con acuerdo municipal de adopción de la PPEG.

Orden	Nombre del Municipio	No. Acuerdo	Fecha del Acuerdo
1	Alto Baudó	010	Feb. 15 -2006
2	Bajo Baudó	013	Dic 22 – 2006
3	Acandí	014	Jun 4 – 2007
4	Medio San Juan	003	Feb 18 – 2008
5	Quibdó	003	Dic 10 – 2008
6	Nuquí	016	Nov 30 -2010
7	Istmina	007	Feb 7 – 2012
8	San José del Palmar	003	May. 30 – 2012
9	Río Iró	001	May.30 – 2012
10	Nóvita	010	Jun 8 -2012
11	Atrato	003	Jul. 9 – 2012
12	Río Quito	015	Sep. – 2012
13	Bahía Solano	013	Dic. 4 – 2012
14	Tadó	004	Jul. 5 – 2014
15	Bojayá	006	Ag. 10 – 2015
16	Condoto	003	Feb. 10 -2016
17	Cértegui	003	Feb. 25 – 2016
18	Bagadó	002	Marz. 1 – 2016
19	Riosucio	011	Ag 20 – 2018
20	Cantón de San Pablo	008	Dic 13 -2018
21	Juradó	091	Feb. 27 – 2019
22	Medio Atrato	018	Dic 11 – 2019
23	Medio Baudó	003	Feb. 17 – 2020

Fuente: Red Departamental de Mujeres Chocoanas

Tabla 2. Municipios con acuerdo de aprobación de la PPEG.

Orden	Nombre del Municipio	No. Acuerdo	Fecha del Acuerdo
1	Quibdó	011	8 de marzo 2013
2	Medio San Juan	141	5 de octubre 2022
3	El Carmen de Atrato	008	24 de octubre 2022
4	Nuquí	07	9 de diciembre 2022
5	Bojayá	002	12 de febrero 2023
6	Nóvita	06	17 de mayo 2023
7	Bajo Baudó	031	23 de noviembre 2023
8	Bagadó	028	30 noviembre 2023

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Municipios con PPEG formulada sin acuerdo de aprobación.

Orden	Nombre del Municipio
1	Medio Baudó
2	Istmina
3	Bahía Solano
4	Carmen de Darién
5	Riosucio

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Situación de las mujeres a nivel regional:

De acuerdo con las proyecciones del DANE, en 2023 Chocó tiene 595,138 habitantes: 301,362 mujeres (50.6%) y 293,776 hombres (49.4%).²⁰ El Chocó también se caracteriza por una multiculturalidad y diversidad étnica en la que confluyen pueblos indígenas y comunidades afrodescendientes. El 78.9% de su población se autoreconoce como negra, mulata, afrodescendiente o afrocolombiana, mientras el 16% se autoreconoce como indígena.²¹

El Chocó tiene cinco subregiones que son cultural y geográficamente diversas, debidas a sus recursos naturales y su ubicación geoestratégica en Colombia. Por lo tanto, las circunstancias de las mujeres en cada subregión son distintas y están influenciadas por las condiciones socioeconómicas y políticas que se presentan allí.

La subregión del Bajo Atrato y Darién, ubicada en el límite de Colombia con la República de Panamá, comprende los municipios de Acandí, Unguía, Riosucio, Belén de Bajirá y El Carmen de Darién. Está influenciada por una población de afrodescendientes, indígenas y mestizos (colonos procedentes de Antioquia y Córdoba).

En la subregión del Litoral Pacífico, se encuentran Juradó, Bahía Solano y Nuquí. La mayoría de la población vive de turismo, pesca y agricultura, pero debido a que es un corredor marítimo hacia Centro y Norteamérica, así como por los grupos armados presentes en la subregión, el narcotráfico tiene un gran impacto en ellos. Hay negocios con Buenaventura y Panamá.

La subregión del Alto y Medio Atrato está comprendida por los municipios de Bojayá, Medio Atrato, Quibdó, Río Quito, Atrato, Lloró, Bagadó y El Carmen de Atrato. Esta subregión cuenta con mayor atención del Estado que las otras subregiones, por quedar en ella la capital del departamento del Chocó.

La subregión del Baudó está conformada por los municipios de Alto, Medio y Bajo Baudó. Su población pertenece a las etnias afro e indígena.

²⁰ Resultados del censo nacional de población y vivienda 2018.

²¹ Resultados del censo nacional de población y vivienda 2018. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-departamentos-ciudades/211109-Pueblosindigenas-CHOCO.pdf>

La subregión del San Juan, ubicada en el área sur del departamento del Chocó, comprende los municipios de Cértegui, Cantón de San Pablo, Tadó, Unión Panamericana, Istmina, Medio San Juan, Condoto, Río Iró, Nóvita, Sipí, San José del Palmar y Litoral del San Juan. Los cultivos ilícitos, el narcotráfico y los grupos armados tienen alta influencia en la vida de sus comunidades.

“La situación de las mujeres en el departamento del Chocó está relacionada con las normas sociales, generalmente patriarcales y machistas. Sumisión al hombre, falta de autonomía física, económica y en la toma de decisiones en todos los aspectos de su vida y de su comunidad. La violencia contra las mujeres está muy poco documentada debido a la baja tasa de denuncias a las autoridades competentes y a la falta de institucionalidad estatal en la mayoría de las comunidades afroamericanas, indígenas y mestizas”.

De acuerdo con el DANE, el departamento del Chocó es el más pobre de Colombia, económicamente hablando. Más del 60% de la población del Chocó es pobre²². En el 2021, el 65.1% (357.180) de la población fue calificada por el DANE como pobre monetario, y en 2022 ascendió al 66.7% (368.976). Del mismo modo, el 39.3% de esta población estaba en situación de pobreza monetaria extrema para el 2021 y 44.2% para el 2022.

Se puede inferir que en el Chocó viven las personas más pobres, que tiene la mayor tasa de desocupación en Colombia, y que, en todo el país, las mujeres son las más desempleadas y pobres. Por lo tanto, se puede inferir que, en el Chocó, las personas desempleadas y pobres son mujeres. Según el DANE, el impacto de la pobreza varía según los grupos demográficos. Esta situación se profundizó como consecuencia de la pandemia. Por ejemplo, entre 2020 y 2021, la incidencia de pobreza monetaria de las mujeres se mantuvo en 65.8%, mientras que en los hombres se redujo aproximadamente 3 puntos porcentuales.²³

Uno de los problemas más importantes que enfrentan las mujeres en el departamento de Chocó es la violencia contra las mujeres, que persiste a pesar de los esfuerzos del movimiento social de mujeres y de las instituciones competentes para prevenirla.

Tabla 4. Violencia contra la mujer en Chocó.

Contexto de violencia	2021	
	Hombres	Mujeres
Violencia de pareja	12 – 10%	98 90%
Delitos sexuales	10	121
Feminicidio	NA	12
Homicidio	200	17
Violencia contra NNA	3	4
Violencia personas mayores	0	1
Violencia otros familiares	5	8

/ Fuente: Elaboración propia con datos del INMLyCF, Forensis 2021

²² <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PM/pres-PM-Departamental-2022.pdf>

²³ DANE (2021b). Pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobrezamonetaria>.

Las cifras por departamento de los años 2022 y 2023 aún no están disponibles en la página del Instituto Nacional de Medicina Legal–(INML). Solo hay informes con cifras globales para Colombia, por ciudades, pero no por sexo.

El INMLyCF²⁴ informa que la violencia de pareja en Chocó tiene víctimas de ambos sexos; sin embargo, para el 2021, la diferencia es muy grande porque el mayor número corresponde a mujeres (90%). La mayoría de las víctimas de delitos sexuales son mujeres, menores de 18 años, agredidas por adultos cercanos como familiares, amigos o conocidos en un lugar que debía darles protección como la vivienda.

La participación política de las mujeres en el departamento del Chocó sigue estando lejos de la paridad. En las elecciones del 29 de octubre de 2023²⁵, la participación de mujeres electas a cargos de elección popular es del 12.5%, por debajo del porcentaje nacional ubicado en el 18.3%. El porcentaje de mujeres electas como diputadas para la Asamblea Departamental se duplicó con respecto a las elecciones de 2019, pasando de un 10% a un 20%. En cambio, el porcentaje de alcaldesas municipales disminuyó de un 26.7% a un 10% y el de concejales de un 15.5% a un 12.2%, también por debajo de los valores nacionales de 13.2% y 18.8%, respectivamente.

Tabla 5. Las mujeres en las elecciones territoriales de octubre de 2023

Corporación	Número de candidatas	Número de elegidas	Cantidad por etnia		
			Afro	Indígena	Mestiza
Gobernación	1	1	1	0	0
Asamblea	34	2	2	0	0
Alcaldía	10	3	3	0	0
Concejo	629	34	29	2	4

Fuente: <https://www.colombia.com/elecciones/2023/resultados/choco/>

La elección popular de la primera mujer gobernadora del Chocó, Nubia Carolina Córdoba Curi, es un hecho significativo que genera esperanza entre la población, especialmente entre las mujeres. Además, fueron elegidas tres alcaldesas: Marínela Palomeque Serna, en el municipio de Bagadó; Ana Milena Hinojoso, en Atrato, y Luz Stella Serna Moreno, en Lloró. Para la Asamblea, salieron elegidas 2 de 34 candidatas (el 5.8% de las que se inscribieron como candidatas): Yadira Ramírez Mosquera, de la coalición Partido de la U-MIRA, y Sandra Tatiana Palacios Maturana, por el Partido Liberal. Para el Concejo salieron electas, para 22 municipios, solo el 5.4% (32 afros y 2 indígenas) del total de candidatas (629)²⁶.

La gobernadora, alcaldesas, diputadas y concejales electas del departamento del Chocó pudieron compartir sus prioridades para los planes de desarrollo municipal y departamental 2024–2027, buscando garantizar los derechos de las mujeres, el cumplimiento de la agenda de desarrollo

²⁴ De acuerdo con el INMLyCF, ONU Mujeres Colombia. 2023. *La participación política de las mujeres como candidatas en las elecciones de autoridades territoriales 2023*. <https://colombia.unwomen.org/es/stories/noticia/2023/10>,

²⁵ Idem

²⁶ <https://www.colombia.com/elecciones/2023/resultados/choco/>

sostenible y la construcción de paz en el Chocó, desde el Plan de Acción Nacional 1325. Esta cumbre hace parte de la estrategia “Más mujeres, más democracia: Rumbo a la Paridad”, impulsada por la alianza de las 52 entidades que conforman desde hace 15 años la Mesa de Género de Cooperación Internacional en Colombia.

Esta "CUMBRE DE MUJERES ELIMITAS EN EL CHOCÓ" es una ocasión para fomentar la discusión sobre la participación política de las mujeres en Colombia. Más de 40 mujeres chocoanas se reunieron con el objetivo de comunicar las dificultades y oportunidades que las mujeres todavía enfrentan en su acceso a los cargos de poder y toma de decisiones, así como lo que se requiere para garantizar el cierre de las brechas de género y su participación social, económica y política activa en el nuevo ciclo de gobiernos territoriales.

La cumbre se llevó a cabo en Quibdó el 5 de diciembre de 2023. Con el apoyo de la Mesa de Género de la Cooperación Internacional en Colombia y la colaboración de la Alcaldía de Quibdó, la Gobernación del Chocó y las organizaciones sociales.

Según la Secretaría de Integración Social de la Gobernación del Chocó, en el cien por ciento de los municipios existen mecanismos de género que se encargan de coordinar programas y temas relacionados con las mujeres. La Secretaría de la Mujer está presente en algunos municipios, como Quibdó, Medio Baudó, Bajo Baudó, Bojayá y El Carmen de Atrato. La mayoría de los municipios (73.3%) cuentan con organizaciones de mujeres que trabajan en proyectos de generación de ingresos y en la incidencia política relacionada con la implementación de la Política Pública de Equidad de Género, según la Directora Ejecutiva de la Red Departamental de Mujeres Chocoanas.

El reto para el 2024 es lograr la formulación y aprobación de las Políticas Públicas de Equidad de Género del resto de municipios que hace falta que las tengan, de manera que se puedan coordinar con el Ministerio de la Igualdad para su implementación.

3. MARCONORMATIVO

La Constitución Política de Colombia equipara a las mujeres y a los hombres en relación con sus derechos humanos. Los artículos 13, 16, 40, 42, 43 y el CONPES 4080 presentan un diagnóstico sobre las principales problemáticas asociadas a la equidad de género y que tienen incidencia en el goce efectivo de los derechos de las mujeres en toda su diversidad. Dice que los resultados del índice de cierre de brechas de género para Colombia muestran que en el país la paridad de género es del 72,5 % para 2021. La paridad en materia de salud y educación supera el 90%; sin embargo, en el terreno económico y político, Colombia dista de tener mejores resultados.

En dicho diagnóstico se identificaron seis ejes problemáticos que llevan a las mujeres en Colombia a vivir en desigualdad de derechos y de oportunidades.

Eje 1. Barreras para las mujeres en el acceso a oportunidades sostenibles de autonomía en tres dimensiones:

Autonomía para la toma de decisiones.

Autonomía física.

Autonomía económica.

Este se sustenta en las cifras del DANE sobre desempleo en Colombia. La tasa de desocupación para el total nacional en octubre de 2023 fue del 11,5% para las mujeres, mientras que la de los hombres fue del 7,5%, con una brecha de género de 4,0 puntos porcentuales (p.p.). DANE, octubre 2023.

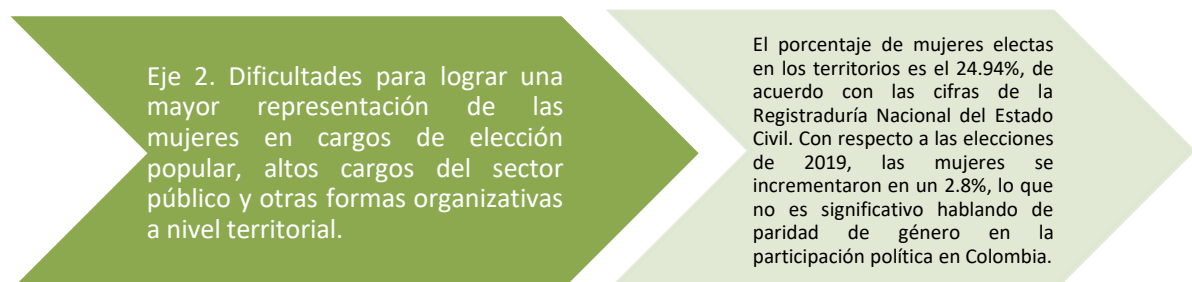
La brecha entre mujeres y hombres, en materia de desempleo, sigue siendo significativa cada año, confirmando la desigualdad económica y social entre géneros en Colombia. En el 2017 se había tenido la brecha más baja que en los años anteriores; sin embargo, en el 2018 volvió a subir; en el 2020 y 2021, con la pandemia, la brecha se hizo mucho más grande, pero desde el 2022 ha venido bajando considerablemente. Aunque la tasa de desempleo en general va bajando, la brecha entre mujeres y hombres se mantiene.

Tabla 6. Desempleo femenino en Colombia 2017-2023.

Variables	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Mujeres	11.3%	12.1%	12.6%	19.6%	15.6%	14.3%	11.5%
Hombres	6.7%	6.8%	7.6%	10.9%	8.7%	9%	7.5%
Brecha en p.p.	4.6%	5.3%	5%	17.7%	6.9%	9%	4%

/ Fuente: Elaboración propia con datos del DANE

De acuerdo con datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil, publicados por ONU Mujeres²⁷, el 51.4% de las personas habilitadas para votar el 29 de octubre del 2023 eran mujeres. De las candidaturas registradas, el 39% eran mujeres. Esta cifra, con relación a las elecciones de 2019, tuvo un incremento de 1.7%.²⁸



Si estas limitaciones persisten, a pesar de las normas actuales, la disparidad en la participación política entre hombres y mujeres seguirá existiendo.

- Mantienen creencias sobre los roles tradicionales de género que dificultan que las mujeres ocupen roles de liderazgo.
- Existe violencia política contra las mujeres.
- Obstáculos con respecto a la capacitación política y la financiación de las campañas políticas para aumentar la participación de las mujeres en los cargos de elección popular.
- Dificultades para que las mujeres ocupen puestos de liderazgo en organizaciones comunales.

Las mujeres rurales enfrentan obstáculos para participar en el escenario comunitario.

²⁷ ONU Mujeres Colombia. 2023. *La participación política de las mujeres como candidatas en las elecciones de autoridades territoriales 2023*. <https://colombia.unwomen.org/es/stories/noticia/2023/10>

²⁸ Idem

Tabla 7: Mujeres electas en el 2023 frente a las de 2019 (por corporación).

Corporación	Total, de cargos	# de Hombres elegidos en 2023	% de Hombres elegidos en 2023	% Hombres 2019	# de mujeres elegidas en 2023	% de Mujeres elegidas en 2023	% Mujeres elegidas 2019
Gobernación	32	26	81.25%	93.80%	6	18.75%	6.25%
Alcaldías	1.102	952	86.70%	88.00%	146	13.30%	12.00%
Alcaldías de Capitales	31	30	96.70%	93.60%	1	4.30%	6.40%
Asambleas	418	333	79.67%	82.54%	85	20.33%	17.46%
Concejos	12.072	9.667	80.40%	82.00%	2.356	19.60%	17.90%
JAL	3.929	2.158	54.92%	58.7%	1.771	45.08%	41.29%

Fuente: Elaboración propia con datos de la RNEC y MOE

Tabla 8: Mujeres y hombres electos al congreso entre 2014 y 2022.

Corporación	2014		2018		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Congreso	79.1%	20.9%	80.3%	19.7%	70.8%	29.2%
Senado	77.5%	22.5%	78.7%	21.3%	70.0%	30.0%
Cámara	80.1%	19.9%	81.3%	18.7%	71.3%	28.7%

Fuente: Elaboración propia con datos de la RNEC y MOE

Los datos anteriores muestran que la participación de las mujeres en altos cargos de decisión en Colombia se ha incrementado, pero también confirman que la brecha existente se mantiene.

Eje 3. Alta morbilidad y mortalidad en algunas afectaciones de la salud física y en la salud mental de las mujeres.

Se han identificado tres problemáticas que han generado mayores dificultades en las mujeres, en especial dentro de las principales causas de morbilidad y mortalidad. Se destacan la enfermedad cardio-cerebrovascular, los trastornos y problemas mentales que tienen mayor prevalencia en las mujeres y la mortalidad materna, especialmente en zonas rurales".
Conpes 4080 de 2022, p. 68.x

Eje 4. Barreras que impiden a las mujeres tener una vida libre de violencias.

La violencia por razones de género es un tema que las instituciones estatales y no estatales han estado pendientes para prevenirla y erradicarla. Se han sacado leyes como la 1257 de 2008; sin embargo, el fenómeno se sigue presentando en unas regiones más que en otras.

Tabla 9: Contexto de violencia contra la mujer en Colombia 2021-2023.

Contexto de violencia	2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Homicidios	12.050	993	10.127	823	10.651	820
Feminicidios		622		620		443
Delitos Sexuales	2.699	19.793	2.492	18.785	2.674	19.550
Violencia de Pareja	4.529	30.436	4.595	29.483	5.413	33.392
Violencia contra NNA	2.437	2.708	2.378	2.604	2.742	2.895
Violencia contra adultos mayores	883	988	884	1.045	1.148	1.343
Violencia entre familiares	3.863	6.825	3.498	6.200	3.682	6.484

Fuente: Elaboración propia con datos del INML y del Observatorio Feminicidios Colombia.

De acuerdo con el CONPES 4080 de 2022, existen diversas causas que impide a las mujeres vivir una vida libre de violencias: “(i) Imaginarios sociales y culturales que justifican la violencia contra las mujeres; (ii) limitaciones en la cobertura, efectividad y articulación de estrategias institucionales de prevención, atención integral a nivel nacional y territorial; (iii) falta de interoperabilidad y desagregación en los sistemas de información de data estadística de violencia contra las mujeres; (iv) falta de herramientas diferenciadas para el abordaje de las violencias que enfrentan las mujeres en sectores específicos; (v) mayores barreras de las mujeres rurales víctimas de violencias para acceder a rutas de prevención y atención integral, y (vi) necesidad de implementar rutas de prevención y atención integral de violencias contra mujeres con enfoque étnico, de diversidad sexual y de discapacidad.”²⁹

El CONPES 4080 de 2022 diagnostica que las mujeres víctimas de violencia de las áreas rurales en Colombia enfrentan dificultades adicionales para el acceso a servicios de atención a casos de violencia, y que en los servicios de atención se encuentra carencia de estructuras físicas adecuadas en zonas apartadas para brindarles una atención integral, con enfoque de género y diferencial por parte de las entidades involucradas.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo – OCDE³⁰ considera que las dificultades también se relacionan con aspectos económicos y geográficos, específicamente costos de transporte, inseguridad, condiciones de las carreteras, entre otros, para participar activamente en las diligencias y en los procedimientos relacionados con los procesos penales. “Las mujeres también pueden enfrentar barreras para acceder a información precisa, confiable y oportuna sobre los mecanismos de denuncia y rutas de atención existentes, situación que afecta de manera particular a las mujeres rurales, indígenas y afrodescendientes”.³¹

²⁹ Idem p.

³⁰ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Política de Participación de Mujeres en Colombia. 2020. En Conpes 4080 de 2022, p 80

³¹ Departamento Nacional de Planeación, Inclusión y Equidad, ONU Mujeres. (2021). Mapa de Brechas de Evidencia (MBE) sobre estrategias para una vida libre de violencias contra las mujeres. Informe de resultados y análisis de recomendaciones. En Conpes 4080 de 2022. P. 80

Eje 5. Barreras para que las mujeres puedan ejercer liderazgo en la construcción de la paz y la agenda de seguridad.

*Las economías ilícitas y los actores armados ilegales vulneran la autonomía económica de las mujeres.

*Dificultades para ejercer el rol de lideresas y defensoras de derechos humanos.

*Baja participación de mujeres en la Fuerza Pública y el sector defensa.

Eje 6. Limitadas capacidades presupuestales, administrativas, técnicas en la institucionalidad y desarrollo de políticas públicas con enfoque de género.

Describe varios aspectos que sustentan la existencia de limitadas capacidades presupuestales, administrativas y técnicas en la institucionalidad y el desarrollo de políticas públicas con enfoque de género.

NORMATIVIDAD

1

Política Integral para la Mujer en 1992: El trabajo del Programa Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia, también conocido como PPJMF, tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las mujeres y maximizar su contribución al desarrollo social del país mediante el fortalecimiento de sus capacidades de participación y organización. -Su vigencia fue hasta 1994.



Política de Participación y Equidad y de la Mujer -EPAM- en 1994: Busca integrar la perspectiva de género a las políticas sectoriales mediante la creación y fortalecimiento de una oferta institucional de acciones y servicios que permitan operar con una discriminación positiva en favor de la mujer.

2

3

Avance y ajustes de la Política de Participación y Equidad para las Mujeres: A través del CONPES 2941 de 1997 se hizo una actualización al CONPES 2726 de 1994, en el que se redefinió, no solo el diagnóstico, sino también el enfoque, las estrategias y los programas, en donde las prioridades estaban la equidad de género y la cultura económica.





Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en 1999: La Consejería Presidencial para la Mujer formula este plan, con alta difusión nacional entre las organizaciones sociales de mujeres y destinan algunos recursos para financiar en los territorios proyectos que apuntan a la formación de liderazgos sociales y políticos de mujeres.

4

5

Política, Mujeres Constructoras de Paz, Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006: "La política de construcción de paz y convivencia familiar haz paz propone un cambio en la cultura y en el ideario colectivo que incida sobre los factores que originan y mantienen la respuesta violenta en la familia.



Ley 823 de 2003. El Congreso de la República de Colombia expide la Ley "Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres". Art1º:establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado. Art2º: Se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia.

6

7

ley 823 del año 2003 y la firma de los Objetivos del milenio (ODMS): Pretenden hacer efectivas medidas para reducir la pobreza, las violencias y la ausencia de oportunidades de las mujeres; teniendo en cuenta su situación particular por etnia, clase, raza, discapacidad, sexualidad.



Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres en 2012: Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencias para la protección, prevención y atención de las violencias basadas en el género que afectan a las mujeres en Colombia.

8

9

Equidad Para Todos CONPES 161 de 2013. Cuyo propósito es asegurar el pleno goce de los derechos de las mujeres colombianas, se propone garantizar el principio de igualdad y no discriminación.



El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2010-2014:

Artículos 177 y 179: Construir, de manera participativa, una Política nacional integral de Equidad de Género. Los ejes temáticos de esta política pública son: Autonomía económica y acceso a activos, Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias.

10

11

(PND) 2010-2014: Los ejes temáticos de esta política pública son los siguientes: Transformación cultural y construcción de la paz, Participación de las mujeres en instancias de poder y toma de decisiones. Salud y derechos sexuales y reproductivos Género en la educación.



la Política Pública de Equidad de Género para las mujeres Chocoanas de acuerdo con el Decreto 0162 de 2018.
1. Creación de la Secretaría para la igualdad de oportunidades de las Mujeres.
2. Implementar la Política Pública de equidad de Género para las Mujeres Chocoanas.

12

13

CONPES 4080-2022: El Consejo Nacional de Política Económica y Social ha aprobado una estrategia para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5: Igualdad de Género. El objetivo es que las mujeres tengan la capacidad de vivir una vida autónoma y libre con oportunidades para desarrollarse plenamente. Esta estrategia se aprueba para un período de 8 años (2022-2030).



CONPES 3995 de 2020:

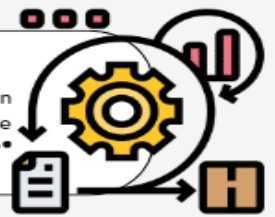
Se refiere a la Política Nacional de Confianza y Seguridad Digital, donde se contemplan acciones y planes para el cierre de la brecha digital entre mujeres y hombres en Colombia.

14

15

CONPES 4005 de 2020

Esta es la Política Nacional de Inclusión y Educación Económica y Financiera, la cual establece la definición de planes indicativos de crédito y microfinanzas para mujeres.



CONPES 4011 de 2020

Es la Política Nacional de Emprendimientos, la cual estableció la estrategia para la prestación de asistencia técnica integral para creación de modelos empresariales viables de mujeres.

16

17

CONPES 4023 de 2021

Es la política para la reactivación, la repotenciación y crecimiento sostenible e incluyente.



PND 2022 - 2026

Colombia, Potencia Mundial de la Vida: Cuenta con el capítulo "El Cambio es con las Mujeres".

18

19

LEY 599-2000: Expide el código penal; tipos penales: Violencia Sexual, Violencia Intrafamiliar.

LEY 1719-2014: Tiene por objeto la adopción de medidas para garantizar el derecho de acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial de la violencia sexual asociada al conflicto armado interno.



LEY 1761-2015: Se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo.

LEY 1257-2008: "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 .

20

21

LEY 2126-2021: Tiene por objeto prevenir, proteger, restablecer, reparar y garantizar los derechos de quienes estén en riesgo, sean o hayan sido víctimas de violencia por razones de género en el contexto familiar y víctimas de otras violencias en el contexto familiar.



4. MARCO CONCEPTUAL

El desarrollo es un derecho fundamental de las personas y de los pueblos. Busca el pleno ejercicio de derechos como medio fundamental para lograr el bienestar. El Estado debe garantizar a todas las personas el disfrute de este derecho y la oportunidad de que las personas (mujeres y hombres) puedan exigir su cumplimiento y respeto. Para este documento, el desarrollo humano se concibe como el estado de bienestar / felicidad³² que se logra al aprovechar las oportunidades disponibles en el territorio para satisfacer las necesidades humanas fundamentales, de acuerdo con los elementos de la historia y la cultura que buscan la igualdad, la solidaridad y la justicia social.

La Asamblea de las Naciones Unidas aprobó la Declaración sobre el derecho al desarrollo el 4 de diciembre de 1986 como un medio para garantizar los derechos humanos para los estados participantes. Dicha declaración reconoce que el desarrollo es un proceso global económico, social, cultural y político que tiende al mejoramiento constante del bienestar de toda la población y de todos los individuos mediante la participación activa, libre y significativa en el desarrollo y la distribución justa de los beneficios que de él se derivan.

“El enfoque de género en el desarrollo humano” se centra en la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas entre varones y mujeres. Por lo tanto, no se puede hablar de desarrollo sin tener en cuenta las funciones, necesidades, intereses y expectativas de mujeres y hombres. Se trata de hacer visible el quehacer de los géneros, sus interacciones y sus determinaciones sociales y políticas desde el ámbito de la cultura. La perspectiva de género es una forma de ver el desarrollo desde los sujetos, en la cual la población es un agente de cambio en lugar de un objeto del desarrollo.

Al mismo tiempo, a Colombia, firmante de la Declaración del derecho al desarrollo de 1986, le corresponde el cumplimiento de su contenido mediante la formulación e implementación de políticas públicas de equidad de género a nivel nacional y en los territorios, la cual debe fundamentarse en el estudio de la situación de la mujer con base en los indicadores del desarrollo humano con enfoque de género.

Cabe destacar que la equidad de género en Colombia no es una política de gobierno, sino una política de Estado. Por esta razón, el CONPES 4080 de 2022, la Ordenanza 013 de 2011 y el Decreto 062, de junio de 2018, y todos los acuerdos municipales relacionados con la adopción, formulación e implementación de políticas públicas para la equidad de género, son obligatorios de cumplir por todos los mandatarios existentes durante el período de su vigencia.

El DANE³³, Departamento Nacional de Estadística de Colombia, ha adoptado el enfoque de género al recolectar información y llevar a cabo los análisis correspondientes a las circunstancias que le corresponden, con el propósito de identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas en función de su sexo y los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas.

Aunque el DANE cada año produce y publica un informe sobre las brechas de género (mujeres y hombres) en Colombia,³⁴ este no contiene los datos de los territorios municipales, por lo que es imposible utilizarlos como referencia para la formulación de las políticas públicas de equidad de género

³² Red Departamental de Mujeres Chocoanas. 2015. *Agenda de Paz de las Mujeres Chocoanas*.

³³ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-de-genero>

³⁴ <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe-2daEdicion.pdf>

de los diferentes municipios. Tampoco contiene los datos de feminicidio, porque, según el informe³⁵, aún no existe en Colombia, al igual que en otros países, un sistema integrado de información sobre violencia contra las mujeres.

A pesar de que hay varias fuentes que registran los hechos o delitos desde diferentes perspectivas de la cadena de hechos, como el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF), estas recopilan información que permite analizar las modalidades de violencia y desagregarla por variables sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil y el lugar de la agresión, entre otras. Todas las instituciones estatales deben llevar a cabo esta práctica, pero hay una resistencia a levantar y publicar los datos con un enfoque de género, lo que impide que se pueda tener una perspectiva desde las bases sobre la situación real de las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos.

5. DIAGNÓSTICO

La sociedad quibdosaña tiene una deuda incalculable con sus mujeres. Desde tiempos inmemoriales ellas se han dedicado al cuidado de la vida en su entorno familiar, social y ambiental, a costa de la suya. El rol de reproductora y de cuidadora, además de los estereotipos de género en su contra y la división sexual del trabajo, le impiden conocer y disfrutar de sus derechos humanos, en igualdad de oportunidad con los hombres.

A pesar de que las mujeres representan más de la mitad de la población de Quibdó y de que muchas han logrado aumentar su participación en la vida política, económica y social del municipio, todavía hay situaciones de inequidad y desigualdad que afectan su bienestar y el pleno goce de sus derechos.

El artículo 8 de la Declaración sobre el derecho al desarrollo de 1986 incluye dos declaraciones en este municipio:

1. Los Estados deben adoptar, en el plano nacional, todas las medidas necesarias para la realización del derecho al desarrollo y garantizarán, entre otras cosas, la igualdad de oportunidades para todos en cuanto al acceso a los recursos básicos, la educación, los servicios de salud, los alimentos, la vivienda, el empleo y la justa distribución de los ingresos. Deben adoptarse medidas eficaces para lograr que la mujer participe activamente en el proceso de desarrollo. Deben hacerse reformas económicas y sociales adecuadas con objeto de erradicar todas las injusticias sociales.

2. Los Estados deben alentar la participación popular en todas las esferas como factor importante para el desarrollo y para la plena realización de todos los derechos humanos. En el artículo 10 dice que deben adoptarse medidas para asegurar el pleno ejercicio y la consolidación progresiva del derecho al desarrollo, inclusive la formulación, adopción y aplicación de medidas políticas, legislativas y de otra índole en el plano nacional e internacional.³⁶

Más allá de las cifras, las disparidades entre mujeres y hombres en el acceso a los derechos siguen siendo significativas y seguirán creciendo. Las brechas en cuanto a su autonomía económica, su representación en el ámbito público y privado, su acceso a la salud diferenciada, su derecho a vivir una vida libre de violencias y su papel como agentes de cambio y constructoras de paz demuestran una

³⁵ Idem, p. 40

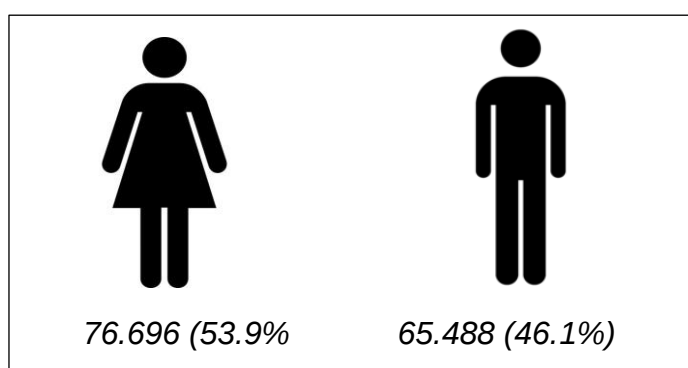
³⁶ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-right-development>

sociedad en la que las mujeres son tratadas como herramientas para propósitos ajenos a su propio desarrollo.

Es importante que las autoridades regionales y locales, las organizaciones sociales de mujeres y la comunidad internacional trabajen juntas para crear una sociedad igualitaria, equitativa y justa donde todos puedan vivir en armonía, solidaridad mutua y libertad.

5.1 Análisis del contexto de Quibdó.

Quibdó es la capital del departamento del Chocó, ubicada en la orilla derecha del río Atrato, en la desembocadura del río Cabí y el río Quito. De acuerdo con el DANE, Quibdó tiene una población aproximada de 142.184 habitantes, de los cuales 76.696 (53.9%) son mujeres y 65.488 (46.1%) son hombres.³⁷ El 85.6% vive en la zona urbana de Quibdó.



La división sexual del trabajo como patrón dominante en la región, que la asume como la principal responsable de las tareas domésticas del hogar, explica el papel de la mujer quibdoseña en los procesos de reproducción y producción social. Este papel incluye las responsabilidades de procrear, las actividades diarias de crianza, el cuidado de los hijos, hijas y otros miembros de la familia, así como el mantenimiento de la capacidad productiva de los miembros de la familia.

Producto principalmente de la baja conciencia de la responsabilidad de los hombres en la familia, el aumento de la autoestima de las mujeres y el aumento de la violencia sociopolítica en la región. No obstante, en los últimos tiempos se ha acelerado el fenómeno de la desintegración familiar, lo que significa que cada vez son menos los hogares donde conviven los dos progenitores, lo que aumenta el número de hogares en los que la cabeza de familia es una mujer.

Debido a la crisis económica del departamento y la búsqueda de autonomía de las mujeres, han asumido la responsabilidad de generar ingresos económicos para sus familias a través del empleo formal e informal. Este último es el más prevalente debido a la falta de empleo en el municipio. Los ingresos de las mujeres se convierten en una forma de compensar la crisis económica del área.

Sin embargo, en muchos casos, estos ingresos son los principales y únicos confiables para mantener a la familia.

Según el DANE³⁸, mientras que la tasa de desempleo de los hombres llegó a 9% en el trimestre móvil de noviembre de 2022 a enero de 2023, la de las mujeres fue de 14,1%, lo que significa que hay una

³⁷ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>

³⁸ DANE. 2023. *Comunicado de prensa Indicadores de Mercado Laboral enero del 2023*. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

brecha de género de 5,1 puntos porcentuales. Para el trimestre de noviembre de 2023 a enero de 2024, la brecha de género en desempleo para Quibdó se incrementó, pues pasó a ser de 5.5 puntos porcentuales (15.9% mujeres, 10.4% hombres)³⁹. *“Estas cifras muestran que Quibdó tiene la tasa más alta de desempleo femenino de Colombia en el 2024”*.

Es importante prestar atención al proceso de evaluación de la PPEG para mujeres en el municipio de Quibdó. A pesar de que todas las niñas tienen acceso a la educación, la Secretaría de Educación Municipal no hace un trabajo consciente para facilitar la inclusión, el acceso y la permanencia de las mujeres MIA del municipio de Quibdó en el sistema educativo, considerando sus necesidades y perspectivas.

No hay pautas para incluir el enfoque de género en los currículos de preescolar, básica y media, con especial énfasis en su diversidad y contexto.

No hay planes que fomenten en las mujeres quibdoseñas, independientemente de su etnia, desde la primera infancia y durante todo su ciclo educativo, una orientación profesional temprana hacia profesiones de alta calidad, que no reproduzcan roles convencionales.

No se promueven iniciativas que fomenten la capacitación de las mujeres de Quibdó en el ejercicio de la libertad, la autonomía y la ciudadanía, de acuerdo con la sostenibilidad económica, social y ambiental del municipio, desde la primera infancia y durante todo el ciclo educativo. Se realiza con mujeres que son líderes de organizaciones sociales en ocasiones.

La Secretaría de la Mujer, Género y Diversidad trabaja con la colaboración internacional para desarrollar e implementar estrategias de sensibilización y capacitación para que las mujeres y los actores institucionales y comunitarios del Municipio de Quibdó conozcan sus derechos y las rutas de atención para prevenir, proteger y atender la violencia basada en género. No obstante, las estadísticas del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLyCF) indican un aumento anual en la violencia de género en Quibdó. En el 2021 se presentaron en Quibdó 77 casos de delitos sexuales, de los cuales 72 eran niñas y 5 eran niños. En el 2022, esta cifra subió a 88.⁴⁰

La violencia de pareja para el 2021 se presentó principalmente contra mujeres (65 casos). Solo se reportan 7 casos en hombres. Para 2022 hay un dato global de 163 casos; más del doble de 2021, pero se desconocen las cifras por sexo. Para el 2023, el número de casos siguió aumentando, pues se presentaron 197, de los cuales 18 son hombres y 179 son mujeres. Revisando las cifras de los años anteriores, en el 90.8% de los casos de violencia de pareja, las víctimas son mujeres.

³⁹ DANE. 2024. *Comunicado de prensa Indicadores de Mercado Laboral enero del 2024*. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

⁴⁰ INMLyCF. 2023. *Forensis 2021 Datos para la Vida*.

Tabla 10. Violencia basada en género en Quibdó.

Número de casos de VBG por contexto	2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Violencia contra NNA	3	3	179	2	11	
Violencia de pareja	7	65	163	18	179	
Violencia contra el adulto mayor	0	1	1	4	3	
Violencia contra otros familiares	4	5	18	6	15	
Delitos sexuales	5	72	88	6	76	
Homicidios	147	10	179	100	4	
Feminicidios				4	4	
Suicidios	1	2		4	4	

Fuente: Elaboración propia con datos del INMLyCF. Forensis 2021

La Red Departamental de Mujeres Chocoanas y la Ruta Pacífica de Mujeres, en colaboración con organizaciones internacionales, fomentan la visibilización y el empoderamiento de las mujeres para acceder a cargos de decisión y representación política en los ámbitos públicos y privados. También fomentan la movilización y participación de las mujeres mestizas, indígenas y afroamericanas, así como el fortalecimiento de sus procesos organizativos para la igualdad de género. La Escuela de Cualificación, así como la Escuela de Liderazgo y Empoderamiento Político, se crean para cada período electoral territorial.

No obstante, la presencia de patrones culturales, patriarcales y machistas obstaculiza la elección de mujeres para puestos de elección popular y puestos de autoridad en el gobierno. En la contienda electoral del 29 de octubre del 2023, se presentaron con candidatas al Concejo de Quibdó 63 mujeres. De las cuales solo fueron electas 3.⁴¹ Había una sola aspirante a la alcaldía que no resultó elegida. Desde el año 2012, ninguna mujer ha ocupado el cargo de alcaldesa. Casi siempre, en el Concejo solo hay una o dos mujeres, lo que está muy lejos de la paridad necesaria en estas corporaciones. La capital valora la elección de la gobernadora porque es una mujer joven, preparada e inteligente.

La administración municipal de Quibdó 2012-2015 formuló e inició la implementación de la Política Pública de Equidad de Género con enfoque diferencial para las mujeres del municipio de Quibdó "Teresa Martínez de Varela" 2013-2023 - PPEG. Cumplido el plazo de vigencia de esta política (10 años), "la Gobernación del Chocó, en el marco de la implementación de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Chocoanas 2018-2028, gestionó su evaluación y actualización para comenzar de nuevo con su implementación en el 2024".

Esta es la primera experiencia de evaluación de políticas públicas para las mujeres MÍA (mestizas, indígenas y afrodescendientes) en el Municipio de Quibdó y en el departamento del Chocó, ya que es la primera política pública con un enfoque diferencial para las MÍA.

Antes de la creación de la primera Política Pública de Equidad de Género con Enfoque Diferencial para las Mujeres del Municipio de Quibdó "Teresa Martínez de Varela", la Administración Municipal de Quibdó, liderada por la alcaldesa Zulia Mena García, determinó la necesidad de establecer la Secretaría

⁴¹ <https://www.colombia.com/elecciones/2023/resultados/choco/>

de la Mujer Género y Diversidad, mediante el Decreto No 0090 del 8 de marzo de 2012, a través del cual se estableció la Secretaría de la Mujer y Género.

En el ámbito administrativo del Municipio de Quibdó, esta Secretaría se encargó de desarrollar y llevar a cabo su aplicación con el fin de proteger y proteger los derechos de las mujeres. El Decreto 470 de 28 de diciembre de 2013 ratificó la reforma de la estructura de la Administración Municipal de Quibdó, estableciendo las responsabilidades de los organismos y dependencias y estableciendo otras disposiciones. De esta manera, se cumplió con el Plan de Desarrollo RUTA Q 2012-2015, que establece el eje familia-género-diversidad y el numeral 5 del artículo 23, que incluye el componente mujer-hija-mamá-abuela.

Una vez formulada la política, es adoptada por medio del Acuerdo 011 del 8 de marzo de 2013 del Concejo Municipal de Quibdó. En el proceso se contó con la participación activa de la sociedad civil, en cumplimiento de los principios que rigen a los pueblos afros e indígenas de la consulta previa, tanto en su elaboración como en su validación; instituciones públicas y privadas, el acompañamiento de la comunidad internacional y con el apoyo del gobierno de los Estados Unidos a través del programa Afrodescendientes e Indígenas de USAID.

Se llevó a cabo la planificación con el fin de cumplir con los compromisos nacionales e internacionales en cuanto a las políticas públicas para las mujeres, y se priorizaron las metas y propuestas establecidas en la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres - Conpes 161 de abril de 2013.

Los 7 ejes que sirven de fundamento a esta política son los siguientes: 1. Educación y Comunicación, 2. Derechos Humanos y No Violencias, 3. Liderazgo, Gobernabilidad, Participación y Democracia, 4. Salud, salud sexual y reproductiva, 5. Cultura y Etnicidad, 6. Desarrollo Económico, 7. Territorio, Hábitat y Medio Ambiente.

El proceso de evaluación de la PPEG de Quibdó 2013-2023 reveló que no se llevó a cabo. Sin embargo, con la ayuda de la cooperación internacional, se trabajó para prevenir y reducir problemas que enfrentan las mujeres, como la violencia, el empoderamiento económico y político, la salud sexual y reproductiva y el fortalecimiento institucional.

Para el 2024 se cuenta con el documento de la PPEG de Quibdó actualizado. Se requiere de la voluntad política de la nueva administración municipal de Quibdó para su implementación, por lo que se convierte en un reto para el movimiento social de mujeres de Quibdó realizar la incidencia necesaria para que esta política se haga realidad.

5.2 Descripción de la metodología utilizada.

El presente diagnóstico se realizó para establecer la situación actual de la mujer quibdoseña con el fin de identificar los distintos problemas y barreras que le impiden avanzar hacia el desarrollo humano y social deseado, desde un enfoque de derechos humanos, de equidad de género y participación. Los resultados serán usados para actualizar la PPEG de Quibdó para el período 2024-2034.

Las categorías de análisis utilizadas están relacionadas con los ejes de la actual PPEG 2013-2023, los ejes temáticos de la PPEG del Departamento del Chocó y el Conpes 4080 de 2022: demografía, garantía de derechos DESCA, convivencia y cultura de paz, empleo y emprendimiento, organización y participación comunitaria y política, violencias contra las mujeres, fortalecimiento institucional de cada alcaldía para atender las demandas de las mujeres y la de Economía del Cuidado para establecer la organización social del cuidado que existe en el municipio.

Educación y Comunicación, Derechos Humanos y No Violencias, Liderazgo, Gobernabilidad, Participación y Democracia, Salud, Salud Sexual y Reproductiva, Cultura y Etnicidad, Desarrollo Económico, Territorio, Hábitat y Medio Ambiente. Además, se midió la carga doméstica no remunerada que tienen las mujeres como un elemento para la actualización de la PPEG 2013-2023.

Tabla 11. Categorías de análisis, características y variables.

Categorías de análisis	Características	Variables
1. Derecho a la Educación.	Mide el nivel de accesibilidad de las mujeres al servicio público educativo.	Nivel educativo alcanzado Razones por las que algunas mujeres están fuera del sistema.
2. Derecho a una vida libre de violencias y derechos humanos.	Garantía de las mujeres a una vida sin daño o sufrimiento ocasionado por terceros en el ámbito privado y público.	# de mujeres víctimas de VBG. Tipos de violencia vividos, número de casos por tipo de VBG. # de denunciantes. Eficacia del Estado atendiendo las VBG. Conocimiento de los derechos de las mujeres, derechos más violados a las mujeres, personas que violan los derechos de las mujeres. Acciones realizadas para prevenir o visibilizar las VBG.
3. Derecho a la participación política y social.	Mide el ejercicio pleno de la ciudadanía, reconocimiento del liderazgo político y social de las mujeres a través del voto popular y las estrategias organizativas para incidir en la toma de decisiones, representación de mujeres en espacios de participación ciudadana.	Número de mujeres en las Juntas de Acción Comunal y cargos de elección popular, # de organizaciones sociales de mujeres. Organizaciones etno-territoriales. Percepción comunitaria de las mujeres que participan en política.
4. Salud, salud sexual y reproductiva.	Mide: acceso, oportunidad y calidad de los servicios de salud para las mujeres.	EPS a la que pertenecen. Morbilidad femenina. Mortalidad materna. Embarazo adolescente. Relación de prácticas medicinales ancestrales con la medicina occidental. Acceso a salud mental.

		Calidad de la atención en salud. # de hijos e hijas de cada mujer. Debilidades del sistema de salud.
5. Cultura y Etnicidad.	Garantía de la participación. Reconocimiento de la mujer como creadora y perpetuadora de la cultura al interior de su grupo étnico.	Disfrute del tiempo libre. Práctica de deportes. Participación en actividades culturales.
6. Desarrollo Económico.	Mide las condiciones que viven las mujeres en su trabajo remunerado.	Tasas de empleo y desempleo femenino. Origen de ingresos propios. Dependencia económica. Oficio que desempeña o le gustaría desempeñar. Oficio que desea aprender. Barreras para conseguir trabajo. Emprendimientos que desarrollan. Acceso a crédito bancario.
7. Territorio, Hábitat y Medio Ambiente.	Mide el derecho a la vivienda, el saneamiento básico y el estado del medio ambiente en general.	Propiedad de la vivienda, estado de la vivienda, existencia de servicios públicos, sanidad del medio ambiente.
8. Economía del Cuidado.	Mide las condiciones de trabajo no remunerado que realizan las mujeres cuidadoras (amas de casa).	Tiempo diario dedicado al trabajo de cuidado, al descanso y al estudio. Entre quiénes se redistribuye el trabajo de cuidado de los hogares. Infraestructura para Reducir el trabajo de cuidado.
9. Derecho a la paz y seguridad.	Garantía del ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y su reconocimiento como actrices e interlocutoras políticas en la solución no violenta de los conflictos sociales, políticos, económicos, culturales y armados.	# de mujeres víctimas del conflicto armado. Participación en Comités y Mesas para diálogos de paz. Entornos seguros o inseguros para las mujeres.
10. Fortalecimiento institucional.	Se refiere a incorporación de la igualdad de género en la gestión administrativa y en las políticas	Existencia del mecanismo municipal de género.

	públicas sectoriales para avanzar en la garantía de los derechos de las mujeres.	Incorporación del enfoque de género en los planes de acción y en el presupuesto. Programas para el avance de las mujeres.
--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Para llevar a cabo el diagnóstico se utilizó información de fuente primaria y secundaria. La recolección de la información primaria se centró en: 1) las mujeres, 2) las organizaciones de mujeres, 3) mujeres comunales, 4) funcionarios y funcionarias municipales.

Tabla 12. Relación de sujetos de investigación, información primaria.

MUJERES URBANAS Y RURALES (770).	6 comunas. 41 comunidades rurales afro (705 - 90.1%). 5 comunidades indígenas urbanas y rurales (55).
ORGANIZACIONES SOCIALES (15).	Red Departamental de Mujeres Chocoanas, Red Juvenil de Mujeres, Artesanías Choibá, AFADESA, Fundación Mujeres Afro y Empoderadas -MAE, ASOREDIPAR Chocó, Fundación Mujer y Vida, Fundación Mujeres que Podemos, KAMBIRÍ, Asociación de Seglares Sígueme de Quibdó, organizaciones de mujeres de las culturas, las artes y los saberes, 3 organizaciones de las mujeres diversas (MULECHO, EVANO DIVERSO, FUNDACIÓN JOHANA MATURANA).
ORGANIZACIONES/ PROGRAMAS. ETNICOTERRITORIALES (2).	Comisión de Género de COCOMACIA (7 miembros procedentes de las Zonas 1 y 2 que corresponden a Quibdó: Pacurita, Río Munguidó, Río Atrato, Río Neguá). Programa para la mujer indígena del Chocó (14 miembros procedentes de Motoldó, El Veinte, El Noventa, Playa Bonita y Playa Alta).
FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS MUNICIPALES (18).	Secretaría de Gobierno. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación (Equipo de Calidad). Secretaría de Desarrollo Económico. Secretaría de Recreación y Deporte. Secretaría de Inclusión Social. Secretaría de la Mujer, Género y Diversidad. Oficina de Cultura.
FUNCIONARIOS DE INSTITUCIONES AFINES (5).	Organización Internacional para las Migraciones. Pastoral Social de la Diócesis de Quibdó. Universidad Tecnológica del Chocó. Gobernación del Chocó. Concejo Municipal de Quibdó.

Fuente: Elaboración propia

Se aplicaron 770 encuestas a mujeres adolescentes, jóvenes y adultas, estudiantes, empleadas, desempleadas, mujeres dedicadas al cuidado de su familia, lideresas de diferentes estratos sociales, urbanas y rurales, afro (705) e indígenas (55); 18 encuestas a funcionarios públicos y 19 a instituciones afines de varios sectores del desarrollo del municipio de Quibdó. Entrevista a 15 organizaciones de mujeres en Quibdó y 2 organizaciones étnico-territoriales (Ver Tabla12).

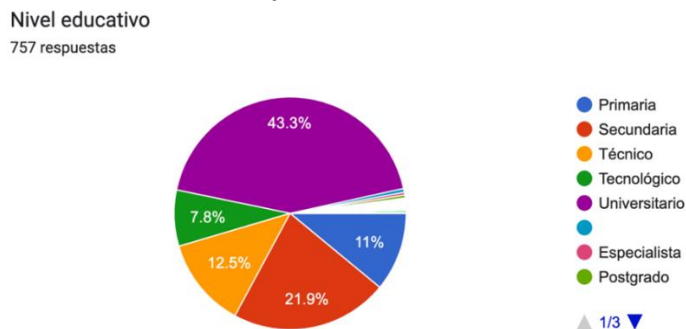
Se solicitó a los funcionarios y funcionarias del municipio y de entidades relacionadas su opinión sobre los principales problemas que enfrentan las mujeres en su localidad, así como las posibles causas y propuestas de soluciones o acciones institucionales para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres.

Información secundaria. Además, se utilizaron los informes del DANE⁴² de 2022 sobre demografía, desempleo y pobreza, los informes de Medicina Legal de 2022 sobre violencia contra las mujeres de Quibdó, los informes de la Registraduría sobre la participación de las mujeres en cargos de elección popular, los informes de la Federación de Juntas de Acción Comunal de Quibdó sobre la participación de las mujeres en las Juntas de Acción Comunal de Quibdó y la base de datos.

5.3 Resultados y análisis de las encuestas.

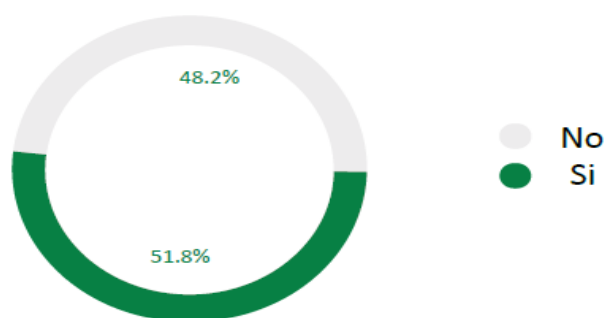
El 90.1% de las mujeres que respondieron la encuesta para el diagnóstico actual se identificaron como afroamericanas, el 7.5 % como indígenas y el 2.4 % como raizales. Estas personas tienen entre 18 y 78 años y tienen un nivel educativo medio o superior. El mayor porcentaje (43.3%) son profesionales, algunos de los cuales tienen un posgrado (9). Solo tres mujeres dijeron que no sabían leer ni escribir.

Gráfico 1. Nivel educativo de las mujeres encuestadas en Quibdó.



El 48.2% está registrado como víctima del conflicto armado, el 63.9% tiene, pareja actualmente y el 27.3% restante no tiene porque o son estudiantes solteros o están separados.

Gráfico 2. Número de mujeres víctimas del conflicto armado.

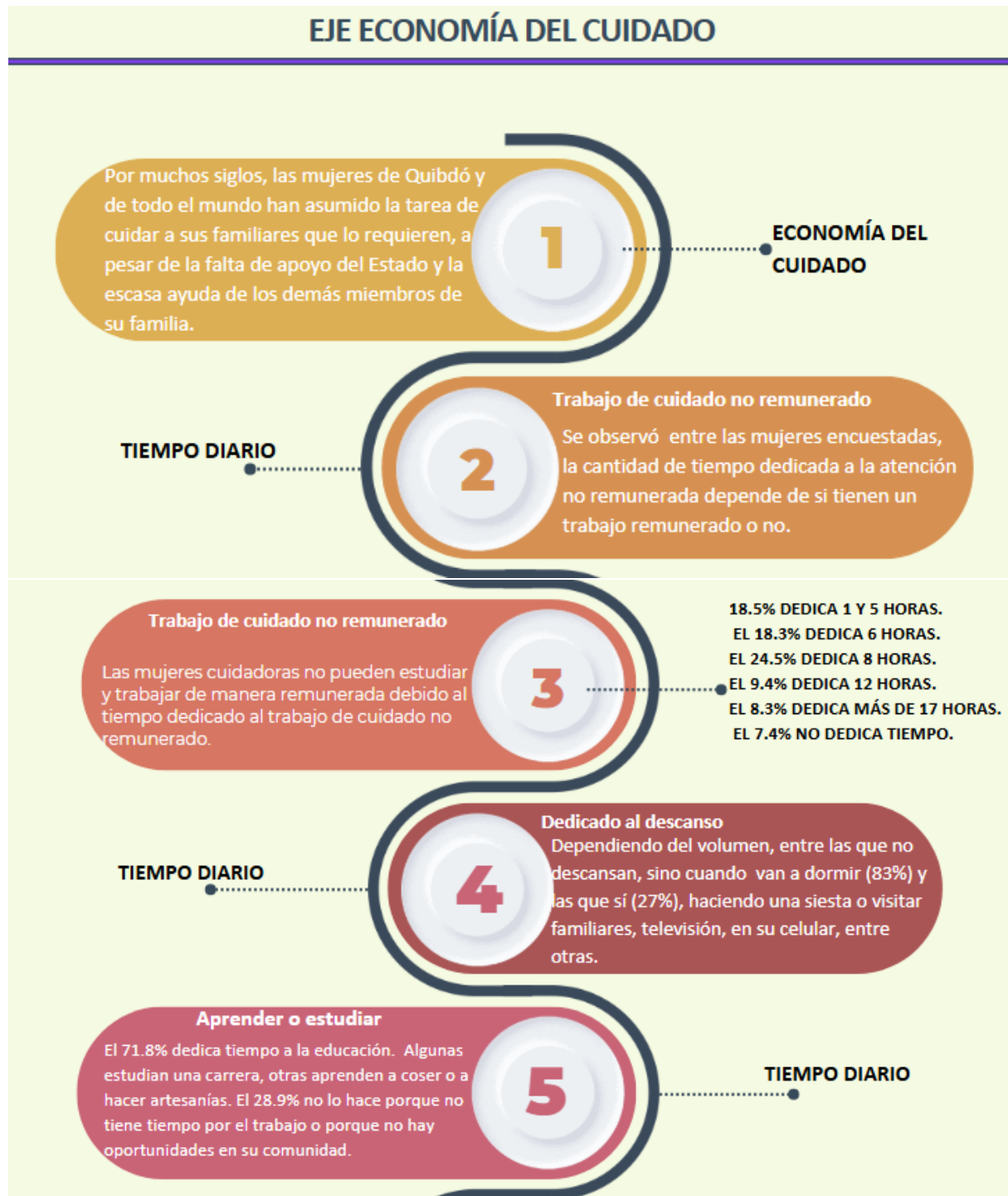


<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>

⁴² <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>

Para comprender las estadísticas de dependencia económica y violencia de pareja, la tenencia o no de pareja es importante para este diagnóstico. Los resultados muestran que pocas mujeres no tienen hijos o hijas, pero también hay otras que tienen diez. El promedio de una mujer tiene cinco hijos. Además, el 54.9% tiene una vivienda propia.

Teniendo en cuenta los ejes utilizados en el diseño del cuestionario de la encuesta, los resultados de cada uno son los siguientes:



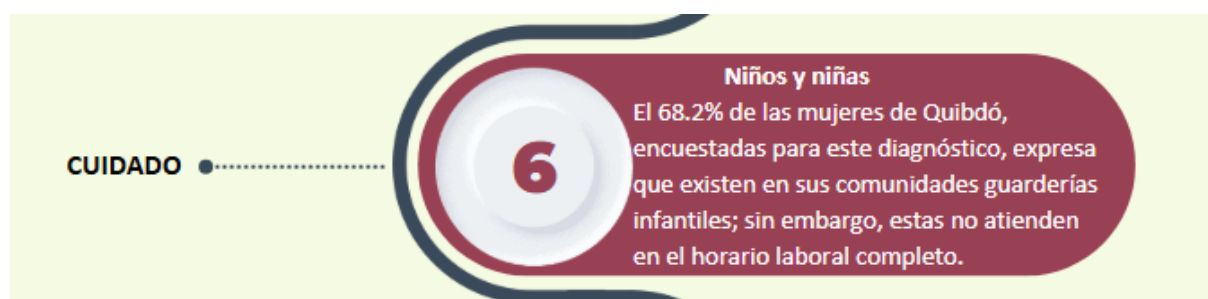
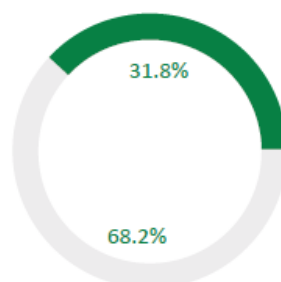


Gráfico 3. Instituciones locales que ayudan con el cuidado de los niños y niñas.

Existen instituciones locales que ayudan con el cuidado de los niños?

751 Respuestas



● Si
● No

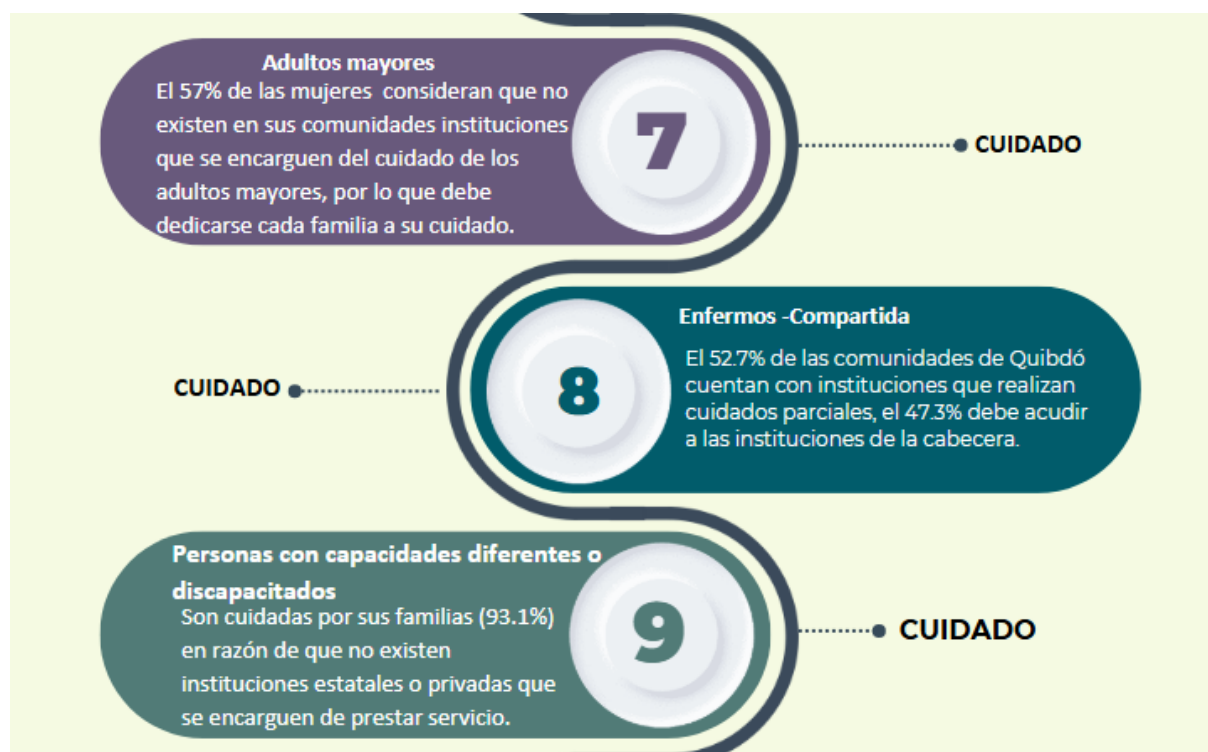


Gráfico 4. Instituciones que ayudan con el cuidado de enfermos.



Gráfico 5. Instituciones locales que ayudan con el cuidado de personas con discapacidad severa.

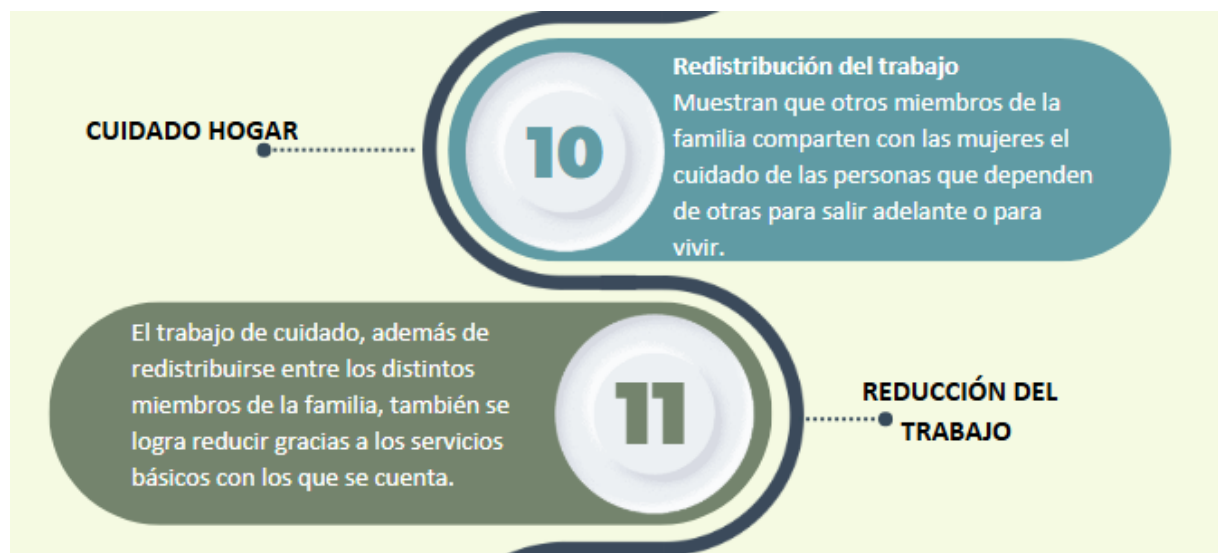


Gráfico 6. Otros miembros de la familia que participan en el cuidado de personas en la familia.

Otros miembros de la familia que participan en el cuidado

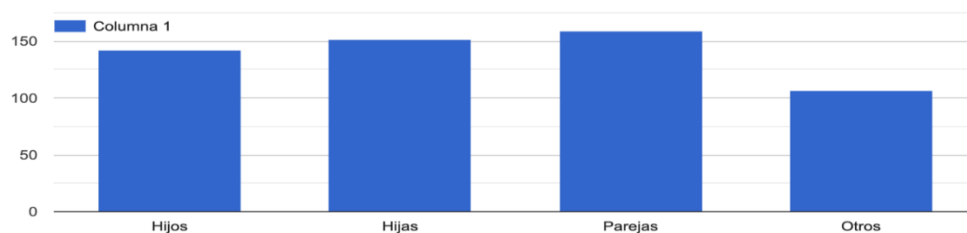
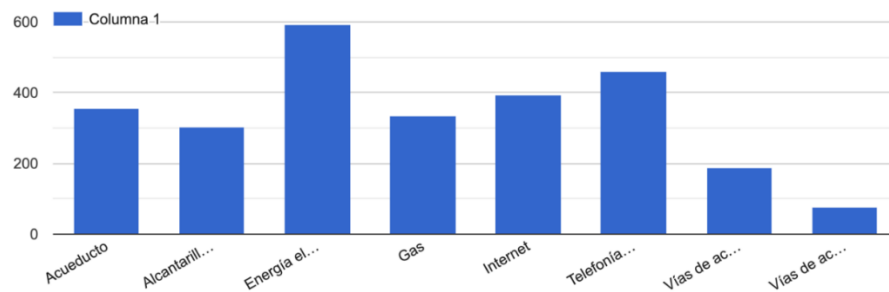


Gráfico 7. Infraestructura local existente para reducir el tiempo de trabajo de cuidado.

Infraestructura local existente que reduce el tiempo de trabajo de cuidado



El 60% tiene acceso a telefonía celular, el 51% a internet, el 46% cuenta con servicio de acueducto, el 43% accede a comprar pipetas de gas y el 39% tiene servicio de alcantarillado. El acceso carretable existe para el 24%, El 9.7% se comunica con otras comunidades vía fluvial.

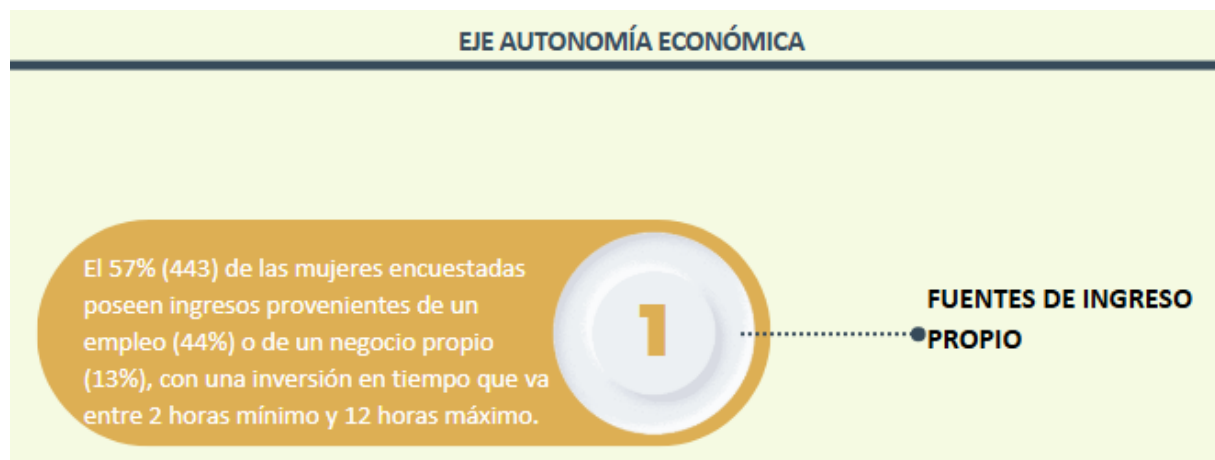
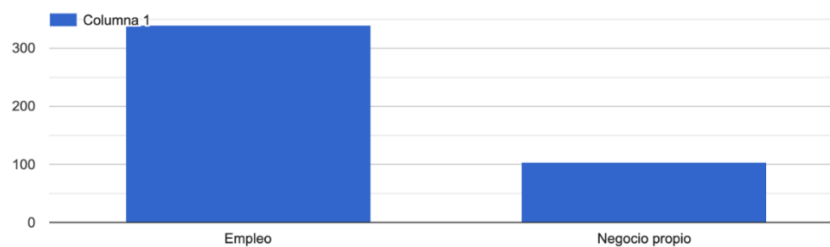


Gráfico 8. Fuentes de ingreso propio de las mujeres en Quibdó.

Fuentes de ingreso propio



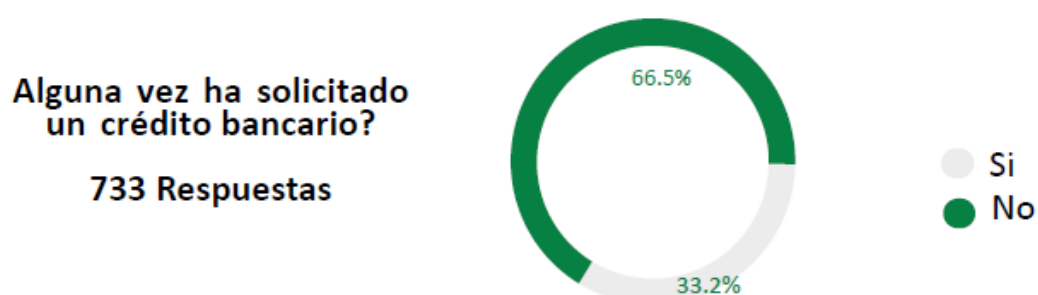
¿Cuál es el trabajo que desempeñan las mujeres de Quibdó? Los empleos estatales en la docencia (9%), enfermería (7.9%), psicología, contaduría (1.1%), secretaria, archivista, mensajería, servicios generales, administradoras de negocios (1.1%), madre comunitaria (2.9%), abogacía (0.6%), higienista dental, apoyo logístico, trabajo social, entre otros.

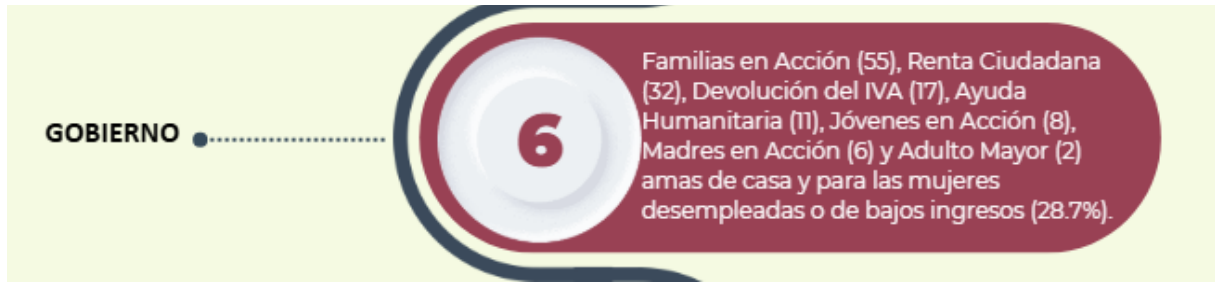
En segundo lugar, como vendedoras de alimentos o mercancías diversas (4%), ya sea empleadas o en su propia empresa. La mujer quibdoseña trabaja por su cuenta (3.1%), en la agricultura (1.3%), en la

minería artesanal (1.3%), vendiendo oportunidades en una fritanga como modista, estilista (1.1%), empleada doméstica (1.6%) y en diversas labores. La mayoría de las mujeres son amas de casa (12.6%).



Gráfico 9. Mujeres que han solicitado crédito bancario.





Para incrementar la autonomía económica de las mujeres, estas proponen:

- Crear más oportunidades laborales para las mujeres, con condiciones de trabajo dignas, en igualdad con los hombres. Eliminar la división sexual del trabajo.
- Más educación para el emprendimiento económico. El SENA no es suficiente para formar a las mujeres en el desempeño de un oficio que tenga oferta laboral.
- Capacitación en educación financiera.
- Acceso a créditos blandos.

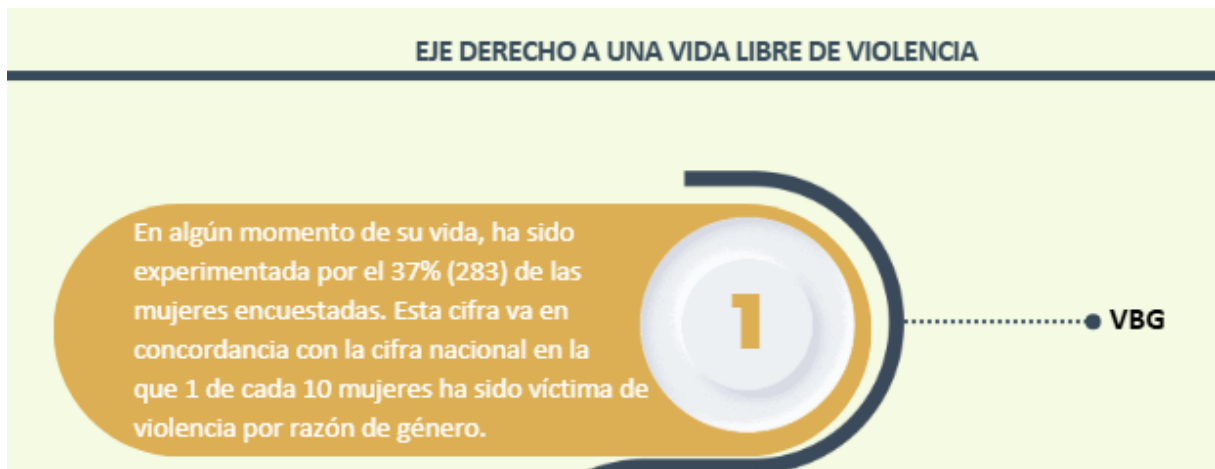
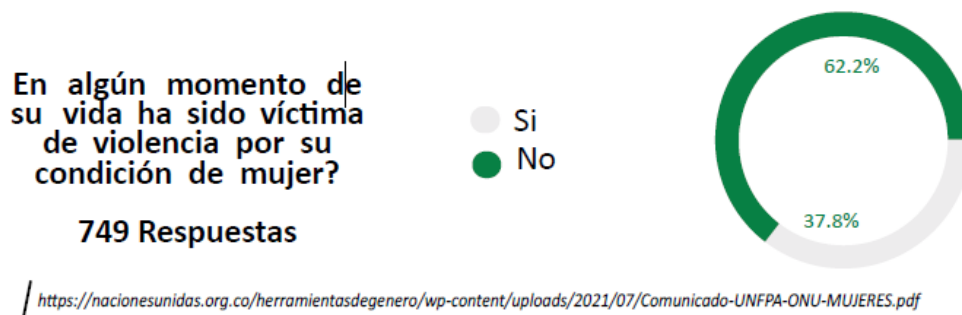


Gráfico 10. Número de mujeres víctimas de violencia de género.



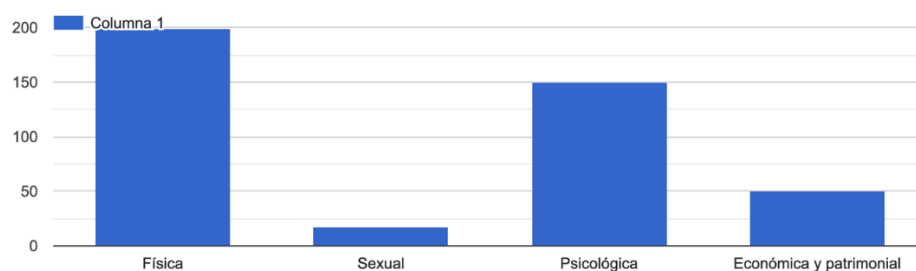
La violencia sufrida por las mujeres es de diferente tipo: violencia física (70.3%), violencia psicológica (53%), violencia sexual a cualquier edad (6%), violencia económica y patrimonial (17.7%). La mayoría de los casos comprende varios tipos de violencia al mismo tiempo.

Para disminuir la violencia contra las mujeres en Quibdó y que estas puedan vivir una vida sin violencias, presentan las siguientes ideas:



Gráfico 11. Tipos de violencias sufridas por las mujeres en Quibdó.

¿Qué tipo de violencia por su condición de mujer a sufrido?



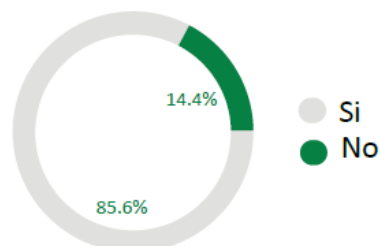
La denuncia al agresor por parte de las mujeres víctimas de violencia basada en género es casi inexistente en Quibdó (13.5%), dado el número de mujeres que reconocen en esta encuesta ser víctimas de violencia (283).



Gráfico 12. Número de mujeres que votan por mujeres.

Ha votado por mujeres que aspiran a cargos de elección popular?

734 Respuestas



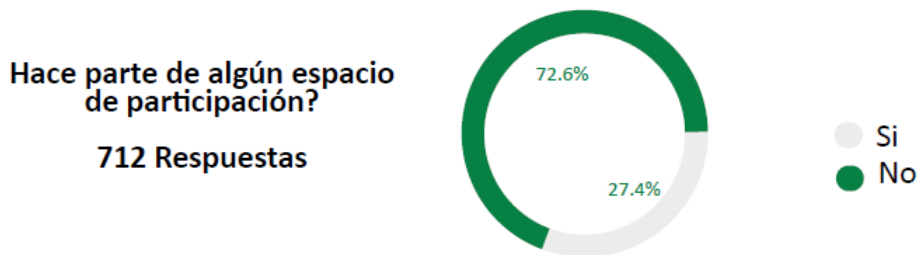
Otras mujeres ven a las mujeres en puestos de elección popular como valientes, berracas, dignas de admirar, emprendedoras, capacitadas, impulsivas y capaces de hacer las cosas iguales o mejor que los hombres. De la misma manera, las mujeres que ocupan puestos de liderazgo en instituciones estatales y privadas, así como en la administración de hogares, han superado el miedo y se han enfrentado a cualquier desafío con responsabilidad y compromiso. Son precisos y funcionan bien.

Gráfico 13. Mujeres que hacen parte de organizaciones sociales o comunitarias.



El 27.4% de las mujeres encuestadas participan en los grupos organizadores de fiestas patronales de su comunidad en su localidad. Estos grupos incluyen el aseo del barrio, la decoración, los bazares y otras actividades para recaudar fondos para la fiesta, deportes, tardes recreativas de la comunidad, actividades con adultos mayores, reuniones de mujeres, juegos para la niñez, grupos de danzas del barrio, eventos religiosos y culturales. El 72.6% de las mujeres no participa.

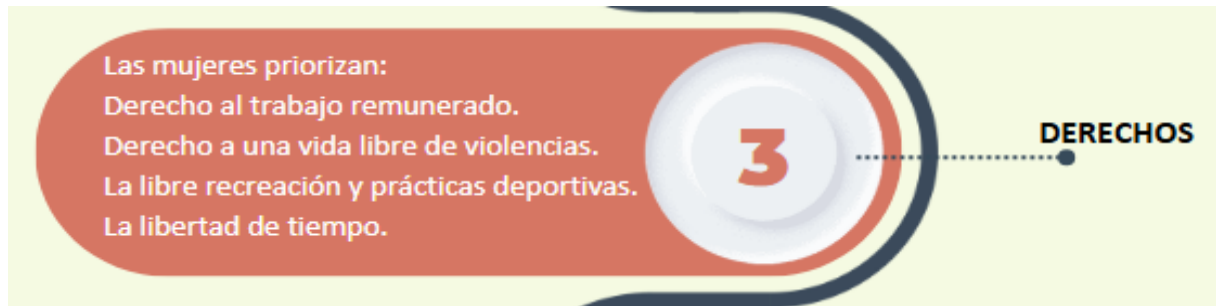
Gráfico 14. Mujeres que hacen parte de algún espacio de participación.



Para incrementar la participación política de las mujeres en el municipio de Quibdó, ellas proponen lo siguiente:

Las mujeres encuestadas tienen un alto conocimiento de los derechos humanos. El derecho a la igualdad es el más mencionado, seguido del derecho a la educación, a la libre expresión, a la vida sin violencia, a la salud, al trabajo digno y bien remunerado, a la libertad de elección, a la no discriminación, a la vida digna, a la vida sin miedo, a participar en los espacios de la sociedad, a elegir y ser elegido, a desempeñar altos cargos públicos, a ser escuchadas, entre otros.





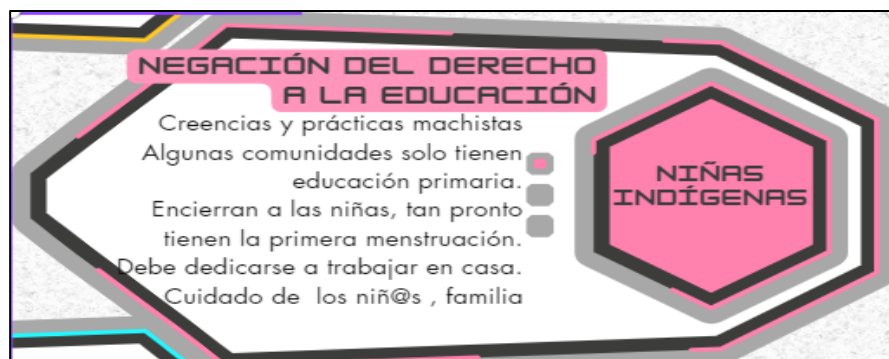
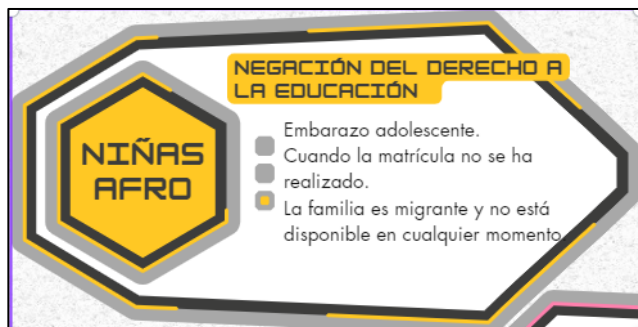
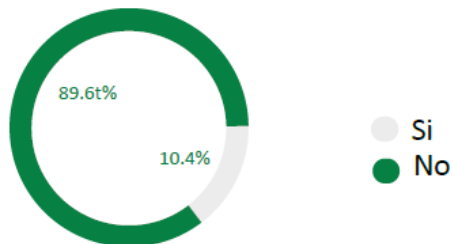
Eje Educación, deporte, cultura y recreación.

En el municipio de Quibdó, existen casos (75) en los que a las niñas y adolescentes se les niega el derecho a estudiar, bien sea en su familia o en las instituciones educativas. De estos 75 casos, 53 corresponden a niñas afros y 22 a niñas indígenas.

Gráfico 15. Niñas sin oportunidad de estudiar.

¿Conoce algún caso de niñas, adolescentes o mujeres que se le negó el derecho a estudiar, bien sea en su familia o en las instituciones educativas?

724 Respuestas



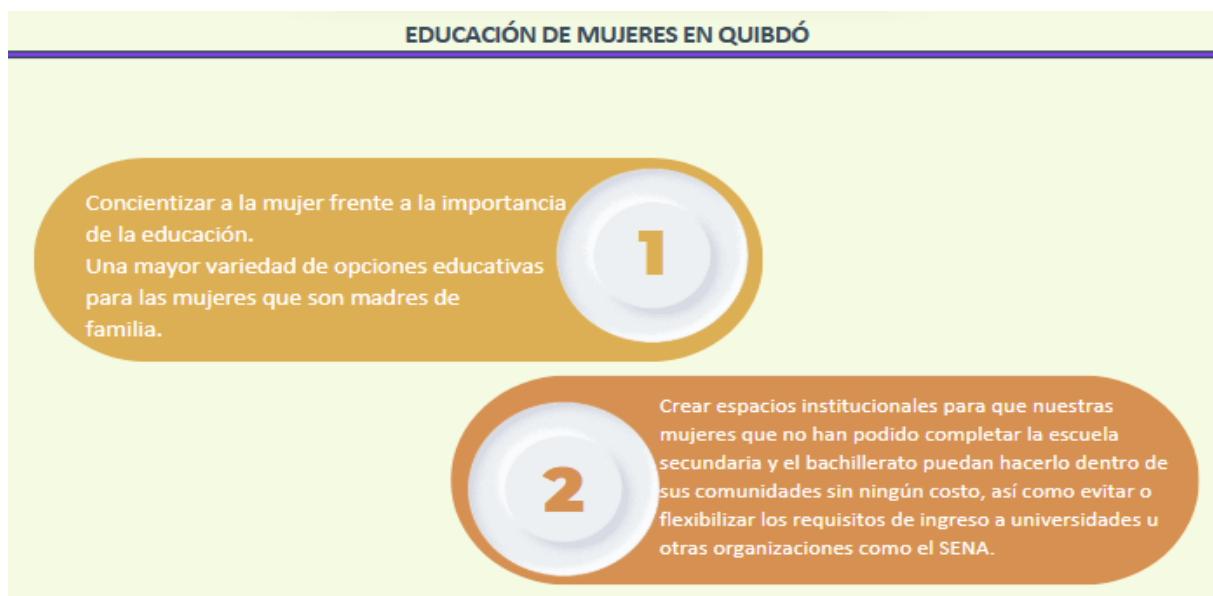
En el municipio de Quibdó, las mujeres encuestadas no saben si hay lugares deportivos o recreativos para mujeres. Reconocen que, en la ciudad de Quibdó, todos los que existen son colectivos para la práctica del fútbol, el boxeo, el atletismo, el basquetbol, voleibol y el aeroparque.

Se ha informado que, en las zonas rurales, las únicas canchas disponibles son las de fútbol o multipropósito. Las encuestadas no están familiarizadas con iniciativas que fomenten la participación de mujeres en deportes. Sin embargo, sí están familiarizadas con la práctica de aeróbicos los fines de semana en el malecón y en el aeroparque. En Quibdó, las mujeres con recursos financieros acuden al gimnasio, mientras que las niñas asisten a escuelas de patinaje, basquetbol o danzas modernas. No es así en las comunidades rurales.

Gráfico 16. Mujeres que practican algún deporte.



Para mejorar la educación en Quibdó, las mujeres proponen:





Eje Salud Mental y Física.

Las múltiples EPS ubicadas en el municipio de Quibdó prestan atención a las 770 mujeres encuestadas. La mayoría de ellos recibe atención de Comfachocó, un 40%, y están incluidos en el Régimen Subsidiado. El nuevo EPS ofrece atención al 37.5% del salario. El remanente del 22,5 % se encuentra compuesto por catorce EPS distintas. Mediante Consalud, Biama, Capital Salud, Colsánitas, Comparta, Coopsalud, Cajacopi, Red Vital, Salud Total, Sura y Sumimedical.

El 76.7% de las mujeres dice que la atención de la EPS es oportuna, mientras que el 23.3% es inoportuna, refiriéndose principalmente a Comfachocó y a Colsánitas.

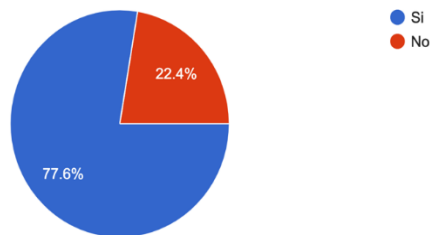
Gráfico 17. Oportunidad de la atención en salud a las mujeres.



Para el 77.6%, los exámenes, el tratamiento y toda la atención han sido efectivos para resolver sus problemas de salud.

Gráfico 18. Efectividad de la atención y tratamiento recibido.

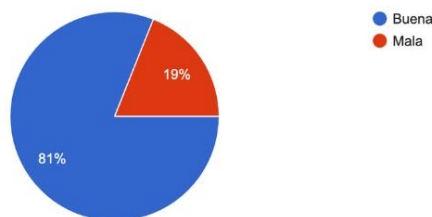
¿Los exámenes, el tratamiento y toda la atención han sido efectivos para resolver sus problemas de salud?
737 respuestas



Para el 81% la atención que le brindan es cálida o humana. Para el 19% no lo es.

Gráfico 19. Calidez humana de la atención.

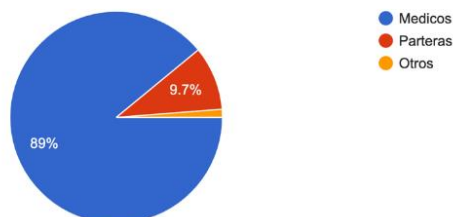
¿Qué tan cálida o humana es la atención que le brindan?
728 respuestas



El 89% de los partos han sido atendidos por médicos en hospitales. El 9% de las parteras vive en zonas rurales sin atención médica. El 94.4% de las mujeres que recibieron esta atención la calificó de buena.

Gráfico 20. Quién atiende los partos en Quibdó.

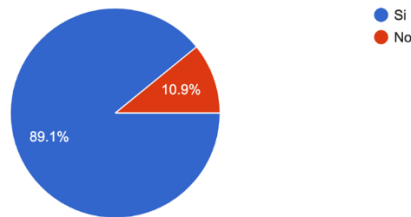
¿Si tiene hijos, quién ha atendido sus partos?
647 respuestas



El 89.1% de las mujeres se someten a una citología. Debido a que la EPS solo permite a mujeres mayores de 50 años, solo el 64.4% lo ha hecho.

Gráfico 21. Número de mujeres que se hacen la citología.

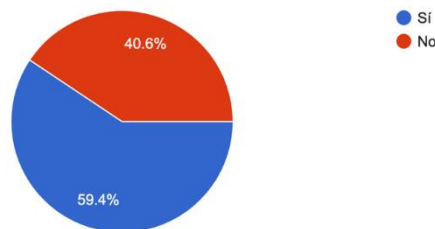
¿Se hace exámenes de citología?
727 respuestas



Las mujeres que necesitan atención médica para el control de la natalidad (59.4%) lo reciben. El 40.6% de las personas no reciben el tratamiento porque ya no están en edad reproductiva o se les ha cortado las trompas.

Gráfico 22. Acceso al control de la natalidad.

¿Recibe atención para el control de la natalidad?
679 respuestas



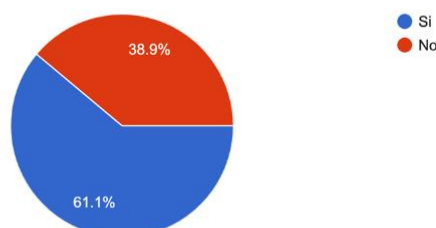
La desconexión de trompas es el método de anticoncepción más popular, seguido del implante de Jadelle, las pastillas y el preservativo. El 90.7% de las mujeres que se enferman utilizan remedios y tratamientos de medicina ancestral, pero también acuden al médico para recibir tratamiento de medicina occidental si el tratamiento ancestral no ha funcionado.

El 72.7% afirma que las EPS brindan atención nutricional a las mujeres. El 65.8% también recibe atención en salud mental. Los porcentajes restantes no están seguros de si se les dará o no porque nunca la han solicitado.

El 61.1% en el municipio de Quibdó tiene acceso al agua potable. El 38.9% no posee el servicio. Las mujeres rurales utilizan el agua del río más cercano a sus viviendas y en las comunidades urbanas se abastecen de agua de lluvia.

Gráfico 23. Acceso al agua potable.

¿En su comunidad, tiene acceso al agua potable?
722 respuestas



El 64.7% de las encuestadas cree que su entorno es saludable. El 35.3% piensa que no porque las quebradas están contaminadas con basura y desechos debido a la falta de alcantarillado. Es importante señalar que muchas de las respuestas ambientales negativas se refieren a la inseguridad de grupos criminales.

El 71.7% de las mujeres encuestadas han recibido charlas de su EPS para prevenir enfermedades y mantener la salud.

Gráfico 24. Charlas educativas para prevenir enfermedades.

¿Ha recibido de su EPS charlas para prevenir las enfermedades y conservar la salud?
724 respuestas

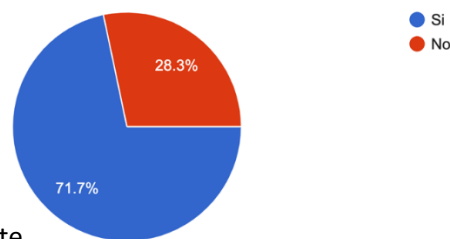
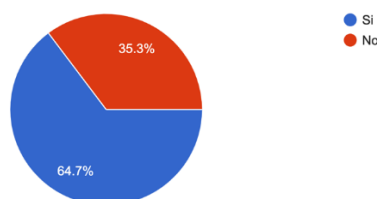
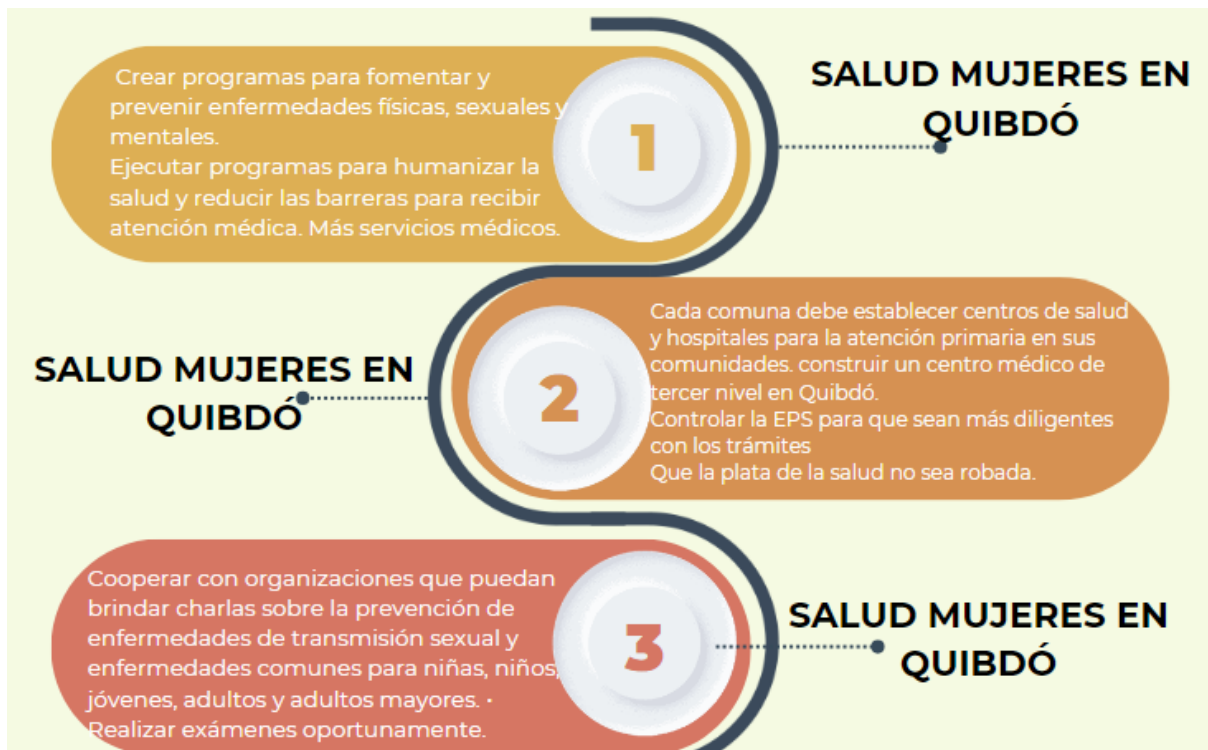


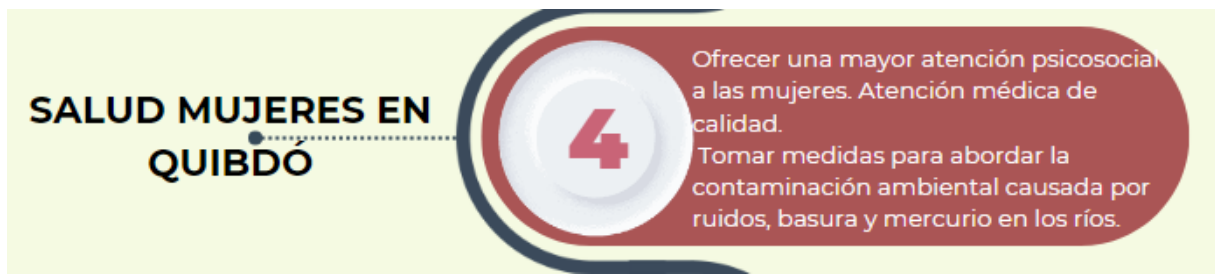
Gráfico 25. Estado del medio ambiente.

¿El medio ambiente donde vive es sano?
720 respuestas



Para que la salud sea mejor en el municipio de Quibdó, las mujeres proponen:



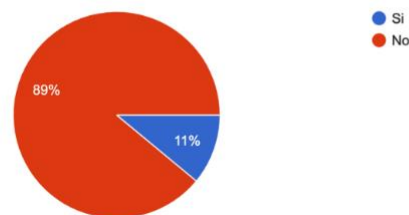


Eje Paz y seguridad.

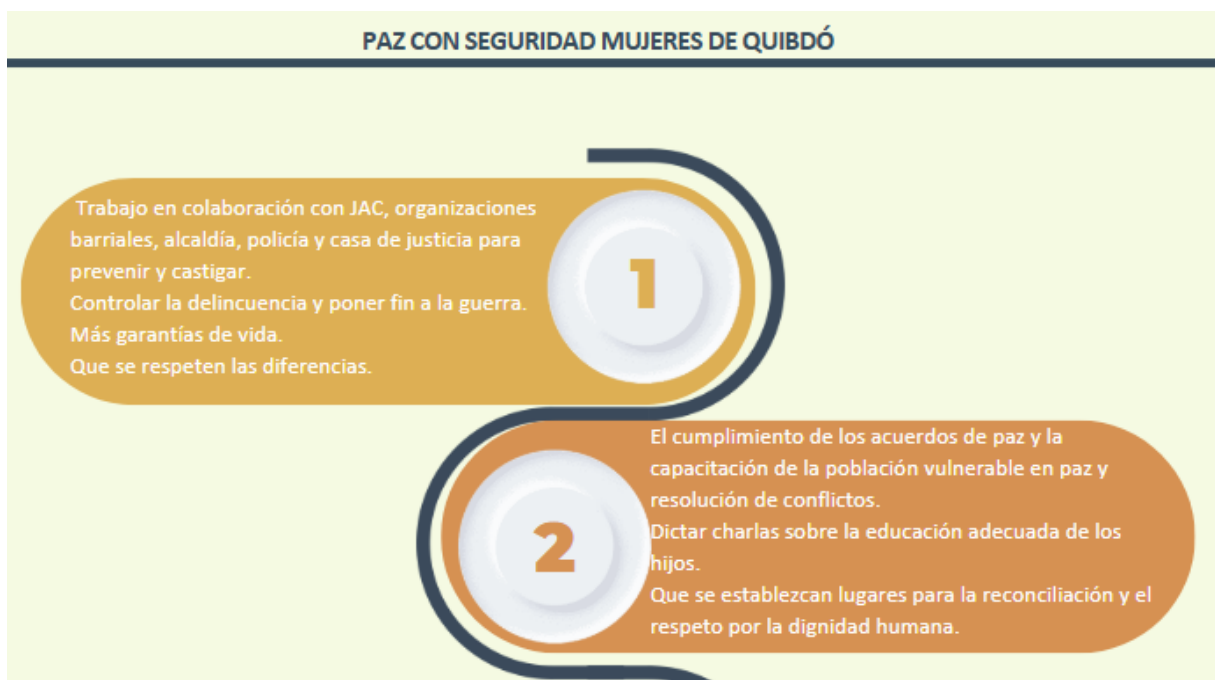
Las mujeres en Quibdó son especialmente afectadas por la inseguridad porque son fáciles presas de delincuentes de todo tipo. El 86.1% de las mujeres que participaron en la encuesta expresaron que no se sienten seguras en el territorio y que esto tiene un impacto en su salud mental. Dentro de la casa, las niñas son maltratadas y víctimas de violencia sexual por parte de sus parejas. Las mujeres se ven constantemente amenazadas por la delincuencia para robar sus pertenencias, como bolsos y vehículos, lo que crea inseguridad en las calles. Además, la inseguridad es causada por enfrentamientos entre bandas delincuenciales y ataques indiscriminados a grupos de personas.

Gráfico 26. Seguridad del territorio para las mujeres.

¿Considera usted que este territorio es seguro para las Mujeres?
745 respuestas



Para vivir en paz y con seguridad, las mujeres proponen lo siguiente:





Las mujeres que forman parte de la comisión de género de COCOMACIA resumen los desafíos que enfrentan las mujeres de Quibdó en una violación constante de sus derechos humanos:

- Derecho a la educación y al desarrollo cultural porque en las áreas rurales no hay espacios adecuados para la educación y la promoción cultural. Esto fomenta la migración de las mujeres en busca de oportunidades educativas más amplias para sus hijos e hijas.
- Derecho a la salud y a la salud sexual y reproductiva. La atención en salud en la ruralidad no existe. Si no tiene recursos para viajar a la ciudad, se debe tratar con medicina tradicional. La mujer no tiene autonomía sobre su sexualidad y su cuerpo.

- El derecho a tener oportunidades y derechos iguales. Debido a que no se las considera autoridades de las comunidades y han aprendido que la autoridad comunitaria corresponde a los hombres, la participación de las mujeres en cargos de decisión y mando es baja.
- Derecho a la libertad de decidir su propia vida. Dominación machista que subvalora todo lo femenino y genera violencia contra la mujer para disminuir su autoestima y lograr su sumisión y obediencia al hombre.
- Derecho al buen nombre y a la buena honra. Culturalmente, se usa un lenguaje denigrante contra las mujeres.
- Derecho al desarrollo económico porque la mujer está relegada al trabajo en el hogar, independientemente de sus aspiraciones. Este trabajo no es remunerado, por lo que la mujer depende económicamente del hombre, y no le queda tiempo para el descanso y la recreación.
- Derecho al medio ambiente saludable como resultado de la explotación forestal excesiva para la venta de madera y la minería.
- Derecho a la paz, por el nivel de inseguridad que genera el conflicto armado.

Las organizaciones de mujeres relacionan una amplia gama de problemas que enfrentan las mujeres en el municipio de Quibdó, incluida la pobreza económica, la falta de capacitación laboral, la falta de empleo, el trabajo mal pago, la falta de oportunidades laborales, la exclusión y discriminación en diferentes escenarios sociales, económicos y políticos, el machismo generalizado, la falta de unidad entre las mujeres, las múltiples violencias, el feminicidio.

En la misma línea, se demuestra la falta de empoderamiento de la mayoría y el desconocimiento de los derechos, las PPEG, la falta de apoyo a los líderes que trabajan en la prevención de la VBG, las mujeres afectadas psicológicamente y económicamente por la inseguridad social, el desconocimiento del trabajo de las mujeres, la dependencia económica y otros problemas.

La falta de educación para que las niñas sean mujeres independientes, la violencia de pareja, el maltrato físico, emocional y verbal. Seguras, usadas por la sociedad, con miedo a enfrentar la adversidad, falta de amor propio y confianza en sí mismas, falta de reconocimiento de los derechos, pobreza mental, falta de conciencia sobre sí mismas, su situación social y su responsabilidad consigo misma, falta de autonomía financiera porque asume un trabajo de cuidado que no se reconoce como trabajo ni se paga.

La normalización de estos problemas para las mujeres implica la dependencia y la violencia intrafamiliar y social como una señal del poder masculino y como represalia por las mujeres que se rebelan ante la sumisión de la pareja. La educación recibida para asumir el trabajo doméstico y de cuidado también contribuye a la baja participación política.

Las mujeres de Quibdó han pasado mucho tiempo cuidando a otros y a su comunidad sin recibir ninguna compensación. Las mujeres no son sujetos de desarrollo reconocidos por la institucionalidad. Mucho miedo profundo. La falta de educación integral que impide a la mujer asumir la responsabilidad de su propia vida.

Las mujeres con orientación sexual diversa enfrentan los mismos problemas que las demás mujeres, lo que aumenta la discriminación y el bullying por su identidad de género y orientación sexual. Las

mujeres casadas son más vulnerables al machismo estructural que las personas en hogares heterosexuales. Como cualquier otra mujer, no se considera el riesgo de contraer ETS o cáncer de seno, ovarios o cérvix. Además, su salud mental es deficiente. Para una mujer diversa, la discriminación laboral se acentúa.

No se les reconoce su contribución al progreso económico, social y cultural de su comunidad. La violencia intrafamiliar, el acoso sexual o el acoso laboral son denuncias que la justicia no toma en serio. Desconocen cómo abordar la violencia basada en su orientación sexual. La falta de educación para la participación política, la creación de organizaciones para la defensa de sus derechos humanos y otros problemas causados por estereotipos y roles de género injustos en la sociedad quibdoseña. Las necesidades básicas no se satisfacen. Deserción escolar debido al acoso escolar y la falta de apoyo familiar.

Los funcionarios y funcionarias de la Alcaldía de Quibdó consideran que las mujeres quibdoseñas tienen múltiples problemas por resolver, entre los cuales los más sobresalientes son 3: 1) Falta de oportunidades laborales, desempleo, pobreza. 2) Maltrato intrafamiliar, psicológico y físico. Violencia sexual y, 3) intolerancia, desigualdad e inequidad de género.

Según ellos, las mujeres enfrentan un desafío significativo relacionado con las múltiples violencias de las cuales son víctimas debido a la dinámica del municipio, los estigmas y estereotipos retrógrados sobre los roles de género. Esto las hace sentir desprotegidas e inseguras. Las madres y parejas de los jóvenes se ven afectadas por los numerosos asesinatos de jóvenes, lo que resulta en situaciones persistentes de violencia. Se destaca desde la Secretaría de la Mujer que, además de los problemas mencionados anteriormente, es necesario contar con espacios de bienestar diferenciados que se adapten a las necesidades y condiciones propias de las mujeres.

Los funcionarios y funcionarias de instituciones cercanas a la Alcaldía de Quibdó comparten las opiniones sobre el tema de género. Algunos de los problemas más visibles de las mujeres de Quibdó son la violencia física, así como todas las violencias basadas en género, el desempleo y la desigualdad.

A estos se suman la inseguridad alimentaria, la falta de acceso al agua potable y las dificultades para acceder a los servicios de salud, vivienda, crédito, recreación y deportes. Las mujeres de Quibdó son discriminadas y estigmatizadas. Tienen baja autoestima, dependen económica y mentalmente y tienen una sobrecarga laboral porque deben administrar los recursos para mantener a sus familias.

Las mujeres indígenas sueñan con vivir en un futuro en el que las niñas y jóvenes aprenden valores humanos y liderazgo comunitario y abandonan prácticas machistas.

Las mujeres de la Comisión de Género del Concejo Comunitario Mayor del río Atrato, COCOMACIA, con la vocería que les conceden las mujeres de los Consejos Comunitarios Menores de Quibdó, tienen una visión de futuro de las mujeres, acorde con la situación actual no deseada.

Las mujeres de las organizaciones sociales tienen sueños de:

MUJERES DE ORGANIZACIONES SOCIALES

Un futuro con justicia social para ellas, en donde puedan vivir con independencia /autonomía en todos los aspectos de su vida (física, económica, social, política y cultural), con solvencia económica para resolver sus problemas por sí mismas y satisfacer sus necesidades humanas, siendo dueñas de sus propios negocios, emprendimientos o empresas, con tiempo para trabajar, cuidar de sí mismas, cuidar de los hijos y participar en reuniones.

Mujeres libres del machismo estructural, libres de violencias. Libres para diseñar y construir su vida con autonomía e independencia.

Unidas por una sola causa, organizadas y educadas financieramente.

Que reconozcan las luchas de otras mujeres.

Ser elegidas para cargos públicos por voto popular.

Con oportunidad laboral.

Reconocidas por sus conocimientos y el aporte que hacen a la humanidad.

Gozando de buena salud mental.

Con libertad para tomar sus propias decisiones e incidir en espacios de toma de decisiones públicas, tomando decisiones en espacios donde se define el desarrollo social y comunitario.

Con herramientas de autocuidado, reconoce sus capacidades y potencia.

MUJERES CON ORIENTACIÓN SEXUAL DIVERSA

Sueñan con una sociedad inclusiva, no discriminatoria, justa e igualitaria en derechos y oportunidades para todas las personas, sin importar su etnia, procedencia, posición social, orientación sexual, pensamiento político o práctica religiosa.

FUNCIONARIOS/AS MUNICIPALES

Un futuro con derechos, equidad, igualdad laboral y de oportunidades.

Un futuro en el que las mujeres estén empoderadas, algunas con sus propias empresas, otras liderando su propio proyecto de vida.

Viviendo y moviéndose en espacios seguros, libres de violencias.

Siendo respetadas, valoradas y escuchadas.

Mujeres capacitadas profesionalmente y capaces de salir adelante, desempeñando múltiples labores sin discriminación ni exclusión.

LAS INSTITUCIONES

Con un futuro en que los problemas de las mujeres de Quibdó arriba mencionados han desaparecido. Viven con igualdad de oportunidades, libres de violencias de género, con empleo de calidad, con acceso a educación, salud, seguridad alimentaria; están empoderadas, son empresarias, ejecutivas y las mejores políticas. Una sociedad donde las mujeres se valoren a sí mismas como constructoras de desarrollo, empoderadas mental y económicamente, haciendo parte activa de los espacios de toma de decisiones, aportando a todo nivel en el desarrollo local, regional y nacional.

En la agenda de trabajo del 41.2% de las funcionarias y funcionarios municipales que respondieron la encuesta, se encuentran las siguientes actividades y apuestas por el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres de Quibdó:

- Empoderamiento económico y académico. Apoyo a emprendimientos con capacitaciones y recursos financieros.
- Charlas motivacionales, cineforos, capacitación para fortalecer el conocimiento de las mujeres para enfrentar las posibles violencias de las que pueden ser víctimas.
- Fortalecimiento de las rutas de la violencia contra las mujeres
- Prevención, atención y acompañamiento a sobrevivientes de violencia basada en género.
- Capacitaciones de todo tipo que solicitan las mujeres.

La Alcaldía de Quibdó cuenta con programas que apoyan a las mujeres, lo que complementa el trabajo de las organizaciones relacionadas. La Gobernación del Chocó está trabajando en la implementación de la Política Pública de Equidad de Género para las mujeres chocoanas, priorizando 4 ejes: el derecho a la autonomía económica, el derecho a una vida libre de violencias, el derecho a la participación y representación política y el desarrollo institucional para garantizar los derechos de las mujeres chocoanas.

La Organización Internacional para las Migraciones trabaja en el fortalecimiento institucional para la formulación de políticas públicas, el fortalecimiento organizativo y la creación de un fondo para donaciones. El Ayuntamiento de Quibdó respalda el trabajo en pro de la igualdad de género y las diversas vías de transporte.

Los funcionarios y funcionarias reconocen algunas debilidades en los procesos de gestión institucional municipal para responder a las necesidades y derechos de las mujeres:

- Falta de asignación de recursos económicos o muy bajo presupuesto para afrontar las necesidades y garantizar los derechos de las mujeres.
- Falta de liderazgo en los procesos
- No hay líneas de base que incluyan las necesidades y expectativas del género.
- Falta de respuesta de algunas dependencias frente a las necesidades de mujeres en su diversidad.
- Falta de personal capacitado en temas de género.
- Los jefes de oficina no ven a las mujeres de su equipo de trabajo como seres importantes en sus puestos.
- Falta de gestión de un plan estratégico que apunte a garantizar los derechos de las mujeres de Quibdó.
- Falta de formación e información sobre el tema de género y de la PPEG.
- En los procesos de gestión institucional actuales no están consignadas las necesidades de las mujeres. No están consolidadas ni se tiene un plan de acción para responder a dichas necesidades.
- No ofrecen emprendimiento ni oportunidad laboral a las mujeres.

Las instituciones afines ven desde afuera varias debilidades, que también identifican los funcionarios y funcionarias desde dentro de la Alcaldía de Quibdó.

- El bajo o nulo presupuesto orientado a la atención de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres, unido con la falta de coordinación institucional y la falta de gestión y apropiación de recursos.
- El recurso humano es insuficiente. Generalmente, los Mecanismos de Género, o equipos de trabajo responsables de atender la temática de mujeres y género, están integrados por pocas

personas con poca formación en género y /o poco compromiso para atender los retos que implica esta temática.

- Las distintas dependencias de la Alcaldía carecen del enfoque de género.
- Desconocimiento de las normas y poco interés de los dirigentes de turno para hacerlas cumplir y beneficiar a las mujeres.

ACCIONES DE LA ALCALDÍA QUE SERÍAN NECESARIAS PARA CONVERTIR DEBILIDADES EN FORTALEZAS



Las instituciones afines van en la misma línea. Las acciones de la Alcaldía que serían necesarias para convertir dichas debilidades en fortalezas, que proponen, son las siguientes:

Asignar y ejecutar presupuestos robustos que garanticen atención idónea para más de la mitad de la población, que son las mujeres. Designar equipos de trabajo formados para atender dicha temática. Articular acciones entre secretarías e institucionalidad responsable de garantizar los derechos de las mujeres.

Fortalecer la institución en temas relacionados con las mujeres, asuntos de empleo, salud, educación, vivienda digna, agua potable, saneamiento básico, salud mental, ruta de atención a las mujeres víctimas del desplazamiento forzado, entre otras.

Coordinación de ofertas (institucional y de cooperación internacional), priorización de acciones, gestión de recursos y seguimiento a procesos.

Dándole aplicabilidad a las normatividades que protegen y benefician a las mujeres.

Crear casas de refugio para mujeres víctimas de VBG. Prevenir la VBG.

Crear espacios de cuidado y autocuidado para mujeres.

Capacitaciones sobre los derechos de las mujeres. Atender la salud mental de la mujer a través de distintas estrategias (formación, atención y tratamiento). Prevenir suicidios y feminicidios.

Diseñar y desarrollar planes de seguridad alimentaria con enfoque de género diferencial. Darles oportunidad laboral a las mujeres y a los hombres por igual.

Incidir en el sistema educativo para impartir una educación para la libertad y la autonomía de las mujeres y los hombres.

Campaña educativa comunitaria o familiar para la educación de las niñas y niños en la vida con libertad y autonomía como estrategia para prevenir las violencias contra las mujeres.

Las mujeres indígenas desean que la Alcaldía de Quibdó fortalezca los conocimientos de las parteras indígenas, garantice la educación a las niñas y jóvenes para aplazar la reproducción biológica de éstas, eduque a los padres para que eduquen mejor a sus hijos e hijas en salud sexual y reproductiva y matrimonio a temprana edad. En Playa Alta debería haber una escuela de adultos.

En todas las comunidades debería funcionar una escuela de gobernabilidad para que las mujeres se preparen para dirigir sus comunidades, junto con los hombres. Se debe educar a los jóvenes para que abandonen prácticas machistas. Que se construya en cada comunidad indígena una casa para la mujer indígena con todas las atenciones para las mujeres (asistencia médica, apoyo psicológico y ayuda jurídica). Educar a todas las personas en patrones de crianza no machistas.

Las organizaciones de mujeres proponen a la Alcaldía el desarrollo de varias acciones para mejorar su calidad de vida desde la implementación de la PPEG:

Implementar la PPEG con compromiso y responsabilidad. Incluirla en los planes de desarrollo.

Reconocer el trabajo de la mujer a través de la implementación de la PPEG.

Dar oportunidad a las mujeres de desempeñar cargos importantes en la Administración municipal.

Diseñar y desarrollar el presupuesto con enfoque de género. Colocar un presupuesto justo a la implementación de la PPEG.

Promover y apoyar las empresas, negocios y emprendimientos de las mujeres. Construir espacios para mujeres artesanas, emprendedoras y empresarias.

Formar políticamente a las mujeres para cualificar su liderazgo y aumentar su participación en la vida pública de su territorio.

La comisión de género de COCOMACIA sugiere que la alcaldía de Quibdó trabaje en operativizar las acciones del Estado en favor de las mujeres rurales y urbanas, tal como se plantea en la política pública de equidad de género en todos los niveles del Estado. Es decir, utilizar la PPEG de Quibdó como una herramienta para la garantía de los derechos de las mujeres quibdoseñas.

Las mujeres con orientación sexual diversa exigen de la alcaldía la garantía plena de sus derechos en igualdad con las demás personas:

- Respeto por la diferencia.
 - Acceso al mercado laboral.
 - Financiación de emprendimientos y proyectos productivos.
 - Atención sin discriminación en la ruta de atención a las víctimas de violencias.
 - Capacitación y fortalecimiento de sus organizaciones.
 - Amparo a las mujeres diversas expulsadas de sus hogares por su condición.
 - Asistencia psicojurídica en caso de violencia.
 - Educación a los y las funcionarias estatales para prevenir la discriminación a las mujeres diversas.
 - Fortalecimiento de capacidades para la participación política y social.
 - Capacitación a las mujeres diversas en derechos humanos y rutas de atención.
 - Educación sexual preventiva de las ETS.
- Educación para la eliminación y prevención de la lesbofobia y la transfobia en las instituciones educativas.

5.4. CONCLUSIONES.

En resumen, los problemas que se encontraron al recopilar información sobre la situación de las mujeres en el municipio de Quibdó se enumeran a continuación por ejes problemáticos.

EJE PROBLEMÁTICO	PROBLEMAS IDENTIFICADOS
Economía del cuidado.	Sobrecarga de trabajo de cuidado no remunerado, obedeciendo a la división sexual del trabajo. Invisibilización /naturalización de este fenómeno tanto por el Estado como por la sociedad en general.
Autonomía económica.	Desempleo femenino, el más alto de Colombia (15.9%) y los hombres 10.4% (brecha -5.5 p.p.). Existen pocas oportunidades laborales para las mujeres en todas sus diferencias. El desempleo genera pobreza monetaria, dependencia económica (58%), depresión y baja autoestima. El trabajo informal y el subempleo en Quibdó son femeninos. Esto es altamente visible en la Alameda Reyes, en la Plaza de Mercado, el Malecón, el Parque Centenario y el Parque Manuel Mosquera Garcés. Falta de educación financiera y de formación en emprendimientos.
Derechos humanos y VBG.	El derecho a la igualdad laboral e igual remuneración, a la libertad (porque siempre están ocupadas cuidando los hijos), a la protección y seguridad personal, al derecho a una vida libre de violencias, la libre recreación y

	prácticas deportivas, a la salud diferenciada, a participar en paridad con los hombres en el ámbito público, son los derechos más vulnerados a las mujeres del municipio de Quibdó, de acuerdo con la encuesta aplicada para este estudio. Promoción de patrones culturales machistas que naturalizan las relaciones desiguales e injustas entre géneros. Ineficacia del Estado para proteger a las mujeres de la creciente violencia contra ellas por el hecho de ser mujeres. Desconocimiento de los funcionarios judiciales de la legislación en favor de las mujeres. Más del 90% de las víctimas de violencia intrafamiliar son mujeres. Cada año es mayor el número de víctimas de VBG y de violencias sexuales y de feminicidio. Miedo de las mujeres a la denuncia de sus agresores. Miedo a represalias y a quedarse sin apoyo económico para la manutención de los hijos.
Participación y Representación Política.	Baja participación de mujeres en cargos de elección popular. De las que participan, pocas son elegidas por patrones culturales machistas que no reconocen las capacidades de las mujeres para el liderazgo y la gobernabilidad. Esto incluye a las mujeres indígenas que no las dejan participar en el gobierno propio y, si las eligen, los hombres deciden por ellas. Varias razones impiden a las mujeres acceder a cargos de elección popular: poco interés, miedo, falta de recursos, desconocimiento de la cosa política, alta carga de trabajo de cuidado no remunerado en el hogar. Pocos procesos organizativos de mujeres negras e indígenas.
Salud.	Poca o ninguna atención en salud adecuada a las mujeres rurales, indígenas y afro. Patrones culturales machistas impiden a la mujer indígena recibir atención médica en las instituciones de salud. Embarazo adolescente; 478 afro y 68 indígenas entre los 13 y los 19 años de edad. Salud mental desatendida.
Educación.	Los contenidos curriculares están alejados de la cosmovisión femenina y étnica. Es una estructura curricular masculinizante y eurocentrista, sin enfoque de género. Entre las niñas jóvenes no se promueven las profesiones asignadas por la sociedad patriarcal a los hombres. Es el caso de las ingenierías y las ciencias. No se forma a las niñas y jóvenes para potenciar el ejercicio de la libertad, las autonomías ni la ciudadanía plena.

Paz y seguridad.	Existen entornos, cercanos y lejanos, inseguros para las mujeres. Existe poca participación de las mujeres en las mesas y comités de diálogos para la paz.
Recreación, deporte, cultura y etnicidad.	No se garantiza ni se reconoce la participación de la mujer como cocreadora y perpetuadora de la cultura, al interior de su grupo étnico. No se promueve la recreación sana ni la práctica del deporte entre las mujeres.
Territorio, hábitat y medio ambiente.	Escasez de vivienda digna y propia. Por lo menos el 46% no posee vivienda propia. No hay saneamiento básico rural, energía, ni agua potable rural indígena y en algunas comunidades afroveredales. Contaminación de fuentes hídricas por basuras y mercurio.
Fortalecimiento Institucional.	Falta de compromiso de los mandatarios locales para la implementación de políticas de equidad de género para las mujeres que buscan eliminar la desigualdad entre géneros. Por esta razón: • No se asigna presupuesto con enfoque de género. • No se nombran personas capacitadas, ni se les capacita en temas de género. No se formulan planes de desarrollo con enfoque de género. Se le agregan algunos programas para las mujeres que no se cumplen porque carecen de presupuesto y de voluntad política para su ejecución.

Lo anterior, brinda elementos para la formulación de estrategias y líneas de acción en el marco de una política pública de equidad de género con enfoque diferencial para las mujeres del municipio de Quibdó, 2024-2033.

6. MARCO ESTRATÉGICO DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EQUIDAD DE GÉNERO CON ENFOQUE DIFERENCIAL PARA LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE QUIBDÓ “TERESA MARTÍNEZ DE VARELA”

6.1 OBJETIVO GENERAL

Crear las condiciones necesarias para que la Administración Municipal de Quibdó respete, proteja, promueva y garantice a las mujeres, en sus diferencias, el conocimiento y ejercicio pleno de los derechos, como un acto de justicia que permita avanzar hacia la equidad de género, igualdad de derechos y de oportunidades y a la paz deseada.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE 1. Generar acciones que permitan reconocer, redistribuir y reducir la carga de trabajo de cuidado no remunerado que tienen las mujeres, para que puedan avanzar hacia el aprovechamiento de las oportunidades que las lleven a la realización de su proyecto de vida, de manera autónoma y en plena libertad.

OE 2. Crear oportunidades para que las mujeres puedan vencer la pobreza y alcanzar la autonomía económica, desde su cosmovisión étnica y de acuerdo con la demanda y los recursos disponibles en el territorio.

OE 3. Desarrollar estrategias para la cualificación y fortalecimiento del liderazgo social y político de las mujeres, para incrementar su participación en los cargos de elección popular, cargos directivos del sector público y espacios de decisión comunales, etnicoterritoriales y organizativos.

OE 4. Desarrollar acciones para prevenir y atender de manera integral las violencias contra las mujeres, para garantizar el derecho a una vida libre de violencias.

OE 5. Garantizar en el territorio, el acceso, la oportunidad y la calidad de los servicios de salud física y mental, desde la promoción hasta la rehabilitación, respetando los saberes ancestrales, para que las mujeres tengan una vida digna.

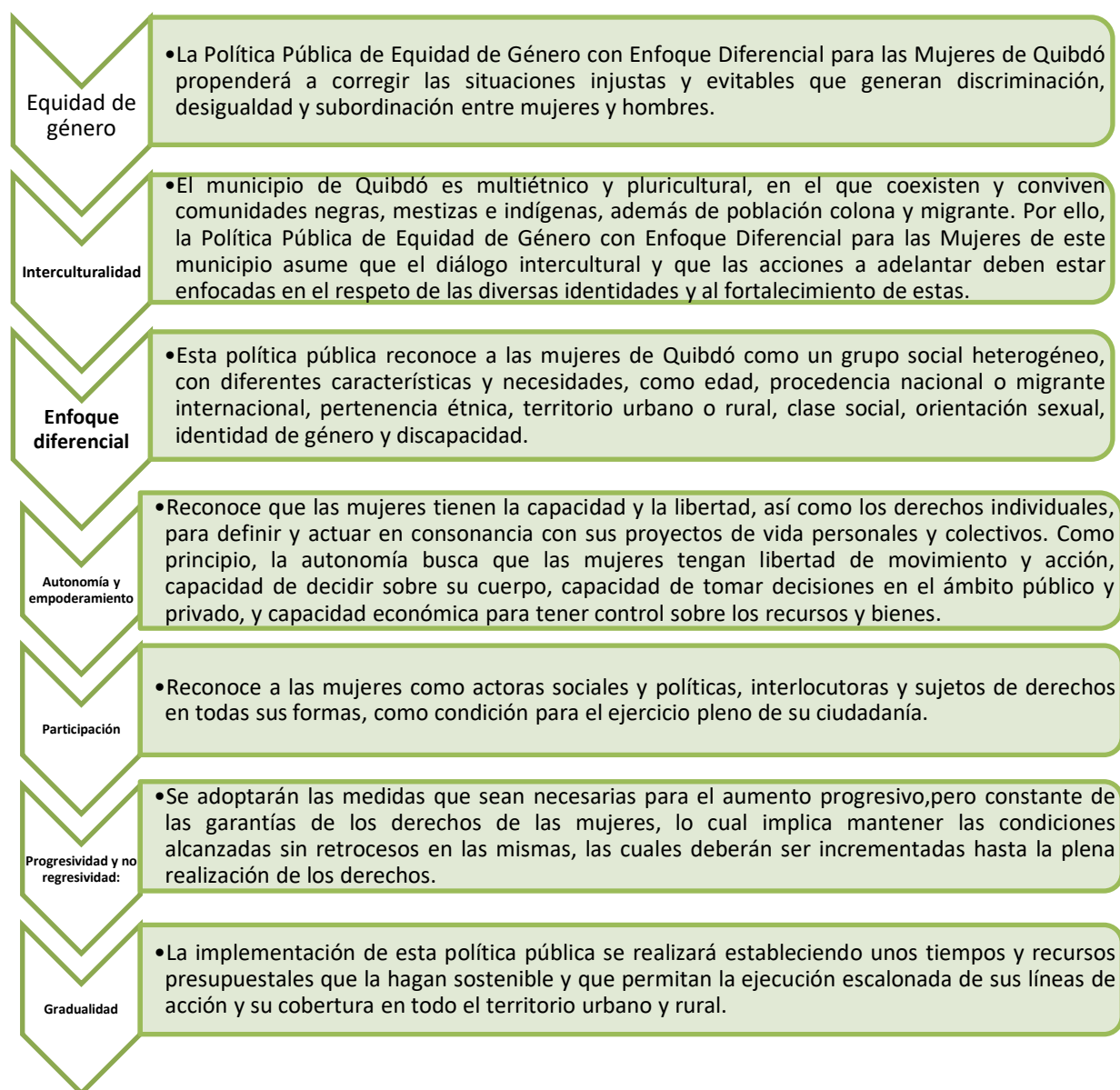
OE 6. Reconocer a las mujeres como actrices importantes en el proceso de construcción permanente de la paz, como interlocutoras en los espacios de diálogo, garantizando su representación en escenarios de discusión, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de mecanismos orientados para la construcción de la paz.

OE 7. Promover la educación de las mujeres afro, mestizas, indígenas y afro, en todos los niveles, con enfoque diferencial e incluyente, como garantía de mayor incursión de estas en todos los escenarios posibles del desarrollo local.

OE 8. Avanzar en el fortalecimiento institucional municipal para la garantía de los derechos de las mujeres y para que el proceso de planeación, implementación, seguimiento y evaluación de la política pública para la equidad de la mujer sea permanente y eficiente.

7. PRINCIPIOS

La Política Pública de Equidad de Género para las mujeres Chocoanas ha establecido los principios siguientes como base y guía para todas las políticas públicas municipales de su mismo género en el departamento de Chocó. Los siguientes son los principios que van a guiar la implementación de esta política pública en el municipio de Quibdó:



8. ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA PÚBLICA; EJES ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Los ejes estructurales de la política pública de equidad de género con enfoque diferencial para las mujeres del municipio de Quibdó “Teresa Martínez de Varela” son: Economía del cuidado, autonomía económica, liderazgo y participación política, salud física y mental, derechos humanos y no violencias, paz y seguridad, educación y transformación cultural y fortalecimiento institucional. Cada eje está comprendido por estrategias y cada estrategia contiene las líneas de acción en las que se concreta la política pública.

1. EJE: ECONOMÍA DEL CUIDADO.

Contiene un conjunto de acciones orientadas a valorar el trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres en sus hogares, a promover la participación de otras personas e instituciones estatales en el trabajo de cuidado y a disminuir el tiempo que dedican las mujeres a las actividades de cuidado doméstico y de atención a personas que requieren apoyo.

Este eje se desarrolla en 3 estrategias con sus respectivas líneas de acción:

E1.E1. Reconocer el trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres en sus hogares.

E1.E1.L1. A partir de las mediciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, en cumplimiento de la Ley 1413 de 2010, visibilizar y darle el valor merecido al aporte social, económico y simbólico de las mujeres con el trabajo de cuidado no remunerado que realizan cada día, para que la sociedad pueda existir.

E1.E1.L2. Exaltar anualmente a las mujeres que con su trabajo de cuidado contribuyen grandemente al desarrollo de sus comunidades, manteniendo la vida y el orden social.

E1.E2. Mejorar la organización social de cuidado para redistribuir las labores del hogar y bajar la carga de trabajo no remunerado a las mujeres.

E1.E2.L1. Gestionar el suministro de alimentos (desayuno y almuerzo) para el 100% de los estudiantes del municipio, al interior de las instituciones educativas y de guardería; así las mujeres que trabajan fuera del hogar pueden concentrarse en su trabajo al saber que la alimentación de su prole está siendo atendida.

E1.E2.L2. Gestionar el establecimiento de la jornada de permanencia de los niños, niñas y adolescentes en las salas cunas, guarderías e instituciones educativas, coincidente con la jornada laboral de los adultos, de manera que no entren en conflicto a la hora de llevarlos y recogerlos de la institución. Así los niños, niñas y adolescentes no se quedan solos en las casas, mientras sus padres trabajan. En este mismo horario, las madres y padres podrán estudiar y trabajar sin el estrés de no saber qué hacen sus hijos cuando no tienen clases.

E1.E2.L3. Crear instituciones para el cuidado diario de ancianos, enfermos y demás personas que requieren cuidado, para que las mujeres cuidadoras tengan más tiempo libre para vivir su propia vida.

E1.E2.L4. Crear una organización empresarial con jóvenes o con mujeres, para: A) El cuidado de la ropa y el calzado (lavado, secado, planchado, reparación). B) Aseo, mantenimiento y reparación de la vivienda. C) Preparación de alimentos a domicilio. D) Acompañar actividades con niñas y niños menores de 5 años (jugar, contar, leer cuentos, llevarlos al parque, entre otros). E) Acompañar, bañar, alimentar, suministro de medicinas, entretener a personas que no se valgan por sí mismas. F) Hacer mandados. G) Ayudar con tareas escolares. H) Acompañar a citas médicas. De esta manera, las mujeres podrán comprar estos servicios y ocupar su tiempo en actividades de desarrollo personal y liderazgo social.

E1.E3. Garantizar infraestructura rural y urbana

E1.E3.L1. Instalación del servicio de energía en todas las comunidades rurales, afro e indígenas.

E1.E3.L2. Instalación del servicio de agua potable (acueducto o tanques de almacenamiento de agua) en todos los hogares del municipio.

E1.E3.L3. Gestión para la instalación de antenas de comunicación satelital para todas las comunidades rurales.

E1.E3.L4. Instalación de alcantarillado o cualquier otro sistema de eliminación de residuos líquidos y sólidos.

E1.E3.L5. Garantizado el servicio de energía eléctrica, el acceso a electrodomésticos que faciliten el trabajo de cuidado que realizan las mujeres en sus hogares. Formar mujeres y jóvenes en reparación de electrodomésticos para garantizar el soporte técnico en las comunidades.

2. EJE: AUTONOMÍA ECONÓMICA.

La autonomía económica es una meta que toda persona desea alcanzar en la adultez. Sin embargo, culturalmente, durante la crianza se fomenta más en los hombres que en las mujeres debido a la división sexual del trabajo y los roles de género. De esta manera, muchas mujeres se dedican al cuidado de su familia, sin recibir ingresos para satisfacer sus propias necesidades, poniéndolas en situación de dependencia de su pareja o de otros miembros de su familia.

Este eje contiene las medidas o acciones encaminadas a crear oportunidades para que las mujeres puedan vencer la pobreza y alcanzar la autonomía económica, desde su cosmovisión étnica y de acuerdo con la demanda y los recursos disponibles en el territorio. Se desarrollará a través de 4 estrategias con sus correspondientes líneas de acción.

E2.E1. Capacitación y formación para el trabajo remunerado.

E2.E1.L1. Gestionar y apoyar procesos de formación para el desarrollo humano de la mujer y el aprendizaje de un arte, un oficio o una profesión para acceder a un trabajo digno remunerado.

Promover procesos de formación para el estímulo y la competitividad de las mujeres rurales y urbanas, con énfasis en las madres cabezas de familia con menor acceso a oportunidades de ingreso, las mujeres en situación de discapacidad y las víctimas del conflicto armado.

E2.E1.L2. Desarrollar procesos de formación para emprender proyectos productivos, considerando las necesidades, intereses y demandas de las mujeres.

E2.E1.L3. Capacitar a las mujeres en el uso de tecnologías de información y comunicación aplicadas en el desempeño de sus labores como empleadas o como emprendedoras.

E2.E1.L4. Gestionar alianzas con organismos nacionales e internacionales que faciliten a las mujeres capacitarse y beneficiarse de las TIC, en todos sus procesos, en especial de mercadeo y comercialización de sus pequeñas, medianas y grandes empresas.

E2.E1.L5. Gestionar el fortalecimiento de capacidades humanas y técnicas para el mejoramiento de la seguridad alimentaria y la producción de excedentes para comercialización en la zona rural con perspectiva étnica y de género.

E2.E2. Fomento del desarrollo empresarial.

E2.C2.L1. Crear redes de mujeres productoras integradas a los circuitos económicos del municipio, como son la minería, la agricultura, las artesanías y el turismo para la zona rural; el comercio de mercancías y alimentos, las artesanías, las manualidades y los servicios de cuidado para la zona urbana. Se promoverán los procesos organizativos de mujeres para la producción y comercialización de productos elaborados por ellas mismas.

E2.E2.L2. Impulsar el emprendimiento cultural con enfoque de género para promocionar la participación de mujeres en la industria cultural (con énfasis en emprendimientos sobre gastronomía típica).

E2.E3. Acceso al empleo.

E2.E3.L1. Gestionar /crear oportunidades laborales en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres del municipio.

E2.E3.L2. Desarrollar acciones afirmativas dentro de la oferta laboral de las entidades de la administración municipal, para mujeres en alto grado de vulnerabilidad de sus derechos.

E2.E4. Acceso a recursos y al patrimonio propio.

E2.E4.L1. Garantizar el acceso de las mujeres a recursos productivos como la tierra, la vivienda, la financiación de la producción, la asistencia técnica y la capacitación.

E2.E4.L2. Crear un fondo rotatorio de crédito para las mujeres emprendedoras, de manera que no acudan a créditos de usura.

E2.E4.L3. Fomentar el acceso de mujeres y /o de sus procesos organizativos a convocatorias públicas para financiación y acompañamiento en la implementación de proyectos productivos rurales y urbanos, en diferentes áreas.

3. EJE: LIDERAZGO SOCIAL Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA.

Visibilizar el liderazgo social e incrementar la participación política de las mujeres es una de las prioridades de esta política pública. Este eje contiene un conjunto de medidas tendientes a desarrollar estrategias para la cualificación y fortalecimiento del liderazgo social y político de las mujeres, para incrementar su participación en los cargos de elección popular, cargos directivos del sector público y espacios de decisión comunales, etnicoterritoriales y organizativos.

Se desarrolla en 2 estrategias, con sus correspondientes líneas de acción, así:

E3.E1. Cualificación y fortalecimiento del liderazgo de las mujeres.

E3.E1.L1. Crear una escuela permanente de formación de liderazgos femeninos que permita promover y fortalecer las iniciativas y procesos organizativos de mujeres. Incrementar y cualificar su participación en el gobierno propio.

E3.E1.L2. Fomentar la creación de organizaciones de mujeres con enfoque étnico, de género y generacional que promuevan autonomía y liderazgo en los distintos ámbitos de interacción.

E3.E1.L3. Realizar encuentros de organizaciones de mujeres para intercambio de experiencias y actualización en temas concernientes al ejercicio y restitución de derechos de las mujeres.

E3.E1.L4. Realizar campañas publicitarias para: 1) Transformar imaginarios sociales y culturales que estigmatizan y subvaloran el liderazgo y la acción política de las mujeres. 2) Visibilizar la contribución de las mujeres tanto en la historia como en el funcionamiento de instituciones y organizaciones.

E3.E2. Estímulos para la Participación y Representación Política de las Mujeres.

E3.E2.L1. Crear una escuela permanente de formación política para mujeres, que permita estimular el incremento de mujeres en cargos de elección popular, en cargos de decisión y mando y en procesos organizativos, étnico-territoriales y comunales.

E3.E2.L2. Realizar intercambios entre mujeres con experiencia en participación política para reforzar aprendizajes.

E3.E2.L3. Dictar charlas educativas a la población de todas las edades y etnias para fomentar la participación de mujeres en espacios políticos, comunitarios y culturales de decisión y mando. Estimular el voto popular por mujeres afro e indígenas, en igualdad con los hombres.

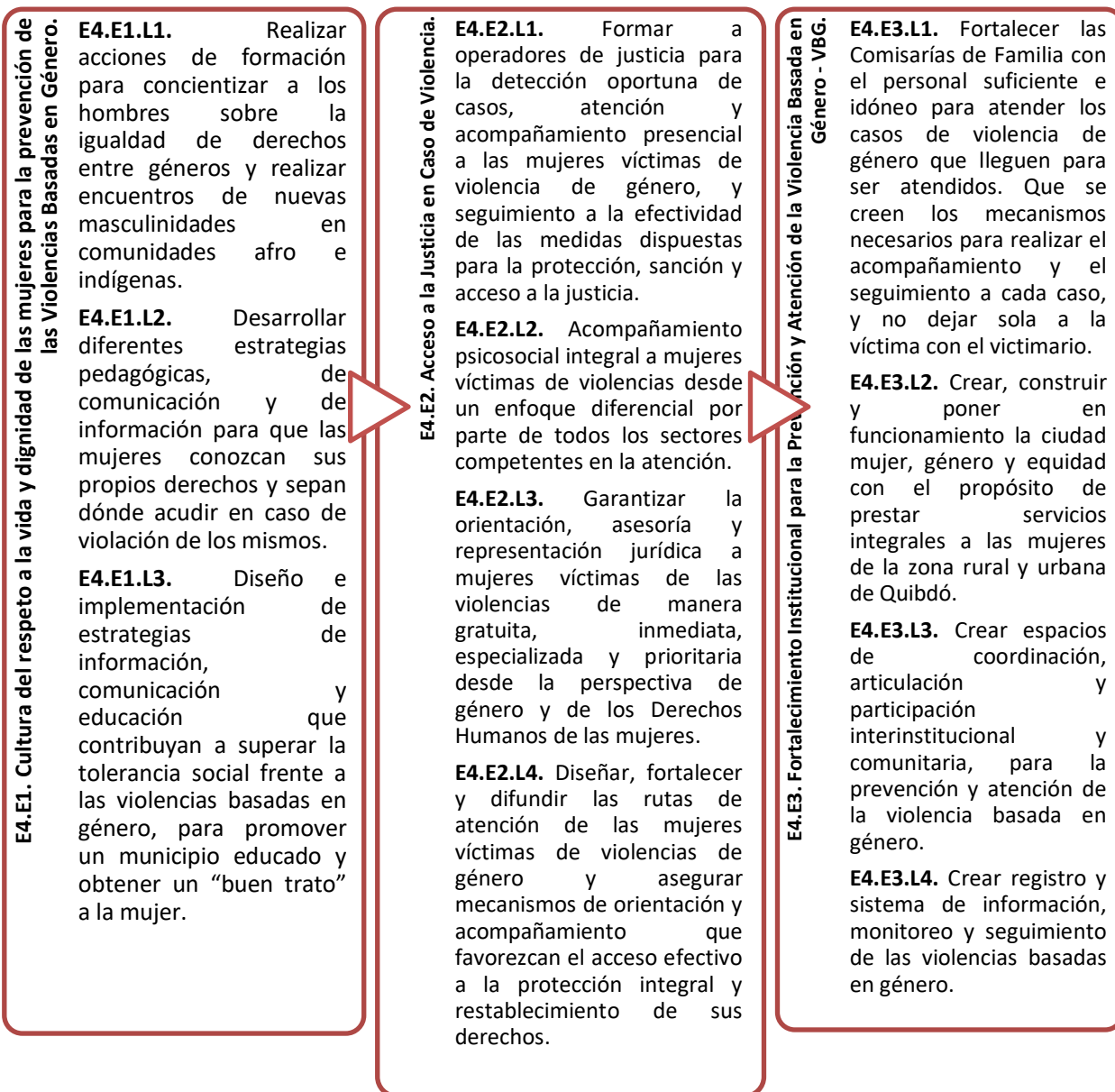
E3.E2.L4. Promover el posicionamiento político de las agendas de las mujeres y contribuir a la inclusión de sus intereses, necesidades, demandas y propuestas en la agenda del gobierno municipal.

E3.E2.L5. Articulación con las instituciones de educación formal y no formal, generando procesos de capacitación y formación política a las mujeres afro, indígenas y mestizas, desde la adolescencia.

4. EJE: DERECHO A UNA VIDA SIN VIOLENCIAS.

El 37% de mujeres en Quibdó ha experimentado en algún momento de su vida, violencia de algún tipo. Este eje busca desarrollar acciones para prevenir y atender de manera integral las violencias contra las mujeres, para garantizar el derecho a una vida libre de violencias.

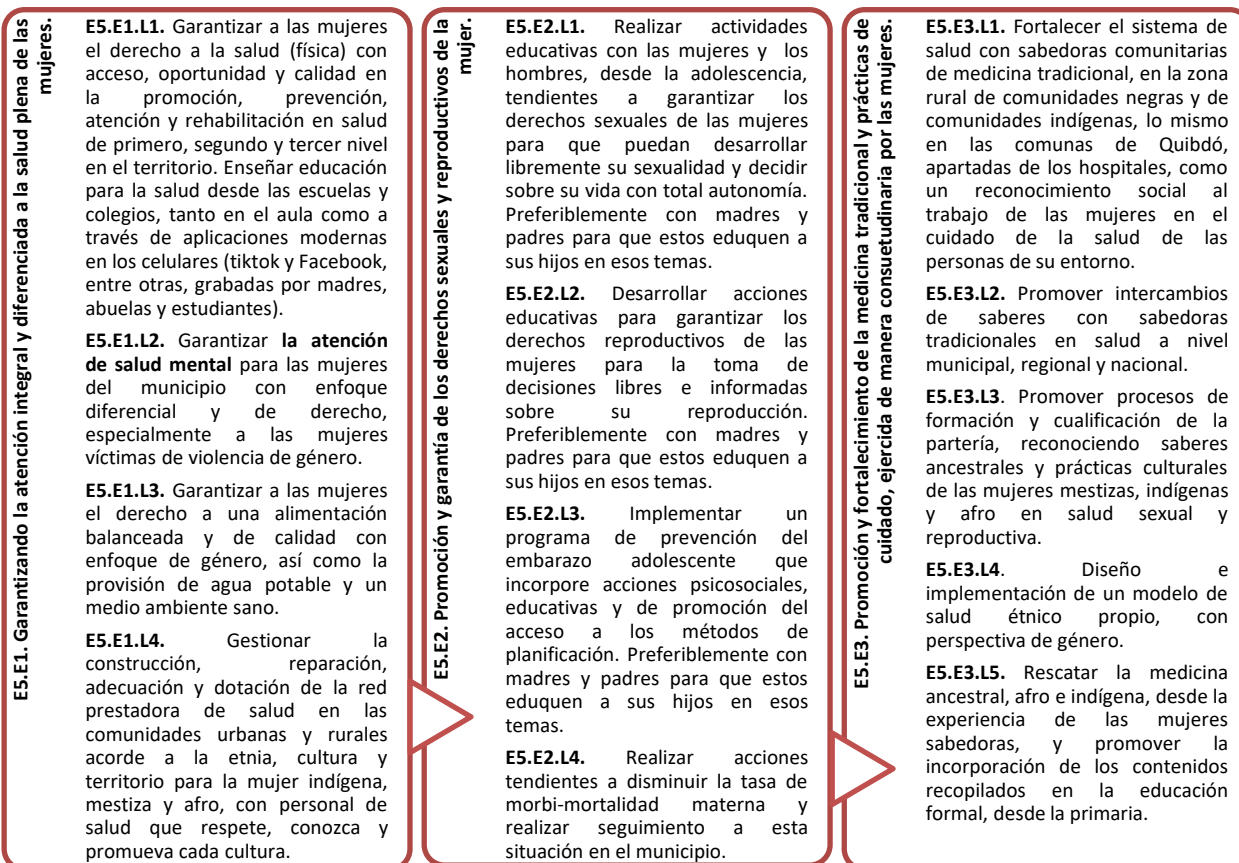
Se desarrolla en 3 estrategias, con sus correspondientes líneas de acción, así:



5. EJE: SALUD FÍSICA Y MENTAL.

Por su interconectividad con la vida, la salud física y mental es el primer derecho a garantizar en una persona. Las mujeres de Quibdó merecen un servicio de salud completo y oportuno, principalmente por ser dadoras de vida y perpetuadoras de la humanidad en el planeta Tierra. Este eje busca garantizar a las mujeres en el territorio el acceso, la oportunidad y la calidad de los servicios de salud física y mental, desde la promoción hasta la rehabilitación, respetando los saberes ancestrales, para que las mujeres tengan una vida digna.

Se desarrolla en 3 estrategias, con sus correspondientes líneas de acción, así:



6. EJE: EDUCACIÓN, CULTURA Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL.

El acceso y permanencia de las mujeres en la educación, a menudo se ve limitado u obstaculizado por la maternidad temprana y el trabajo de cuidado que requiere su familia. Los roles de género desiguales entre mujeres y hombres, la ausencia del Estado para disminuir la carga de trabajo de cuidado a las mujeres son una evidencia de la falta de oportunidades que poseen las mujeres en las comunidades rurales y en las mujeres madres cabeza de familia de todo el municipio.

Además, el sistema educativo refuerza y perpetúa los estereotipos de género y la división sexual del trabajo cuando no se educa a las mujeres para la escogencia de carreras destinadas históricamente para los hombres. Este eje busca promover la educación de las mujeres afro, mestizas, indígenas y afro, en todos los niveles, con enfoque diferencial e incluyente, como garantía de mayor incursión de éstas en todos los escenarios posibles del desarrollo local.

E6.E1. Inclusión y Acceso a la Educación con Pertinencia, de las Mujeres Afro, Indígenas y Mestizas del Municipio de Quibdó.

E6.E1.L1. Diseñar e implementar acciones que permitan la sensibilización y formación en planificación con perspectiva de género y derechos de las mujeres y las niñas, dirigidas a los planificadores con competencia en el tema de educación.

E6.E1.L2. Identificar e implementar estrategias de educación flexible, en todos los niveles, incluyendo alfabetización, acorde a las necesidades de las niñas, adolescentes y mujeres adultas, según características del territorio y las prácticas culturales.

E6.E1.L3. Diseñar e implementar acciones para incentivar la participación de las niñas, adolescentes y mujeres en el deporte y la recreación.

E6.E2. Incorporación del enfoque de género y étnico en la estructura curricular de la educación, con especial énfasis en su diversidad y contexto.

E6.E2.L1. Elaboración de propuesta que permita la incorporación del enfoque de equidad de género en el PEI (Proyecto Educativo Institucional) de las instituciones educativas de Quibdó.

E6.E2.L2. Formulación de un plan de acompañamiento para la actualización de planes curriculares de instituciones educativas del municipio de Quibdó que garantice la inclusión del enfoque de género, diversidad y contexto.

E6.E2.L3. Realizar acciones que permitan el empoderamiento de docentes, directivos y padres y madres de familia en políticas, modelos y actividades con enfoques de género en los distintos niveles educativos.

E6.E3. Apoyo a las mujeres de las culturas, las artes y los saberes.

E6.E3.L1. Apoyar las propuestas y proyectos de las mujeres de las culturas, las artes y los saberes que trabajan por la paz.

E6.E3.L2. Fomentar espacios de diálogo y participación entre las diversas culturas, orientados a la coordinación de acciones culturales, artísticas y de los saberes para el cuidado de la vida y la paz, desde las mujeres.

E6.E3.L3. Fortalecer técnicamente los procesos organizativos de las mujeres de las culturas, las artes y los saberes que contribuyan a la paz en el territorio.

E6.E3.L4. Fomentar la creación, difusión, formación e investigación artística, cultural y patrimonial, de acuerdo con la diversidad étnica de las mujeres.

E6.E3.L5. Promover el reconocimiento del aporte de las mujeres a la cultura, el arte y el patrimonio cultural municipal y regional.

E6.E3.L6. Garantizar en los programas y proyectos culturales, artísticos y patrimoniales la incorporación de procesos comunitarios y organizativos de las mujeres según la vocación de sus comunidades.

E6.E4. Desmonte de patrones culturales sexistas.

E6.E4.L1. Educar a mujeres y a hombres para el desmonte de patrones culturales que perpetúan el machismo y los roles de género desiguales e injustos.

E6.E4.L2. Promover el enfoque diferencial, como pedagogía de transformación cultural, para evitar la discriminación en todos los ámbitos de la sociedad quibdoseña.

E6.E4.L3. Garantizar el acceso y permanencia de las mujeres afro, indígenas y mestizas en programas de formación distintos a los tradicionalmente atribuidos al rol femenino, promoviendo acciones del sector público y privado que propicien, incentiven y permitan la diversificación de formaciones para el trabajo, técnicas, tecnológicas, profesionales y post graduales en las mujeres.

E6.E4.L4. Implementar programas que permitan el empoderamiento de las mujeres afro, indígenas y mestizas, en el ejercicio de sus derechos y en la toma de decisiones.

E6.E4.L5. Promover actividades de socialización e intercambio de experiencias de desarrollo libre y autónomo de grupos de mujeres del municipio de Quibdó.

E6.E4.L6. Fomento de relaciones de género respetuosas para la inclusión en la familia, la comunidad y la institucionalidad urbana y rural.

E6.E5. Disfrute de la recreación y el deporte.

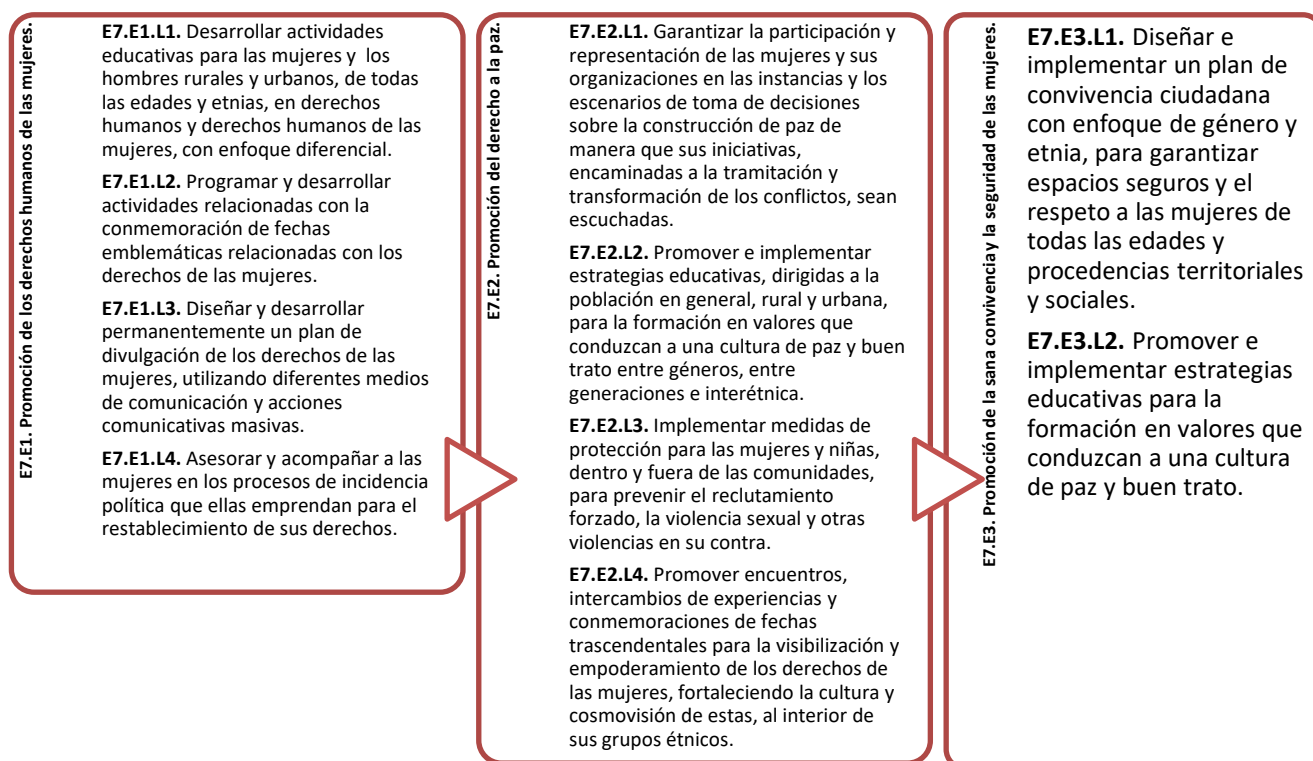
E6.E5.L1. Implementar programas que promuevan entre las mujeres el disfrute del tiempo libre, el ocio, la cultura, la recreación, el deporte, la actividad física.

E6.E5.L2. Fomentar el ejercicio del deporte competitivo realizado por mujeres y generar las condiciones que les permitan alcanzar los más altos niveles de rendimiento deportivo.

7. EJE: DERECHOS HUMANOS, PAZ Y SEGURIDAD.

Ante la necesidad de que las mujeres y la población en general conozcan los derechos humanos y los derechos de las mujeres, en el marco de una sociedad segura y en paz, se diseña este eje con un conjunto de acciones orientadas a garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y su reconocimiento como actoras importantes en el proceso de construcción permanente de la paz, como interlocutoras en los espacios de diálogo, garantizando su representación en escenarios de discusión, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de mecanismos orientados para la construcción de la paz.

Se desarrolla en 3 estrategias, con sus correspondientes líneas de acción, así:



8. EJE: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.

El Eje de Fortalecimiento Institucional resulta de las encuestas y conversaciones con exfuncionarias, funcionarias y funcionarios municipales. Representa el compromiso de la Administración Municipal para incorporar en su quehacer y sus procesos una cultura de gestión con enfoque de derechos, de equidad de género, étnico, territorial y diferencial.

Busca fortalecer la institucionalidad municipal para que esta pueda garantizar los derechos de las mujeres y para que el proceso de planeación, implementación, seguimiento y evaluación de la política pública para la equidad de la mujer sea permanente y eficiente.

Contiene un conjunto de acciones orientadas a la incorporación de la igualdad de género en la gestión administrativa y en las políticas públicas sectoriales del municipio, para avanzar en la garantía de los derechos de las mujeres. Contiene una estrategia con 8 líneas de acción.

E8. E1. Institucionalización y transversalización de la Política Pública de Equidad de Género con Enfoque Diferencial para las Mujeres del Municipio de Quibdó “Teresa Martínez de Varela”.

E8. E1.L1. Fortalecer la Secretaría de la Mujer, Género y Diversidad con los recursos económicos suficientes y el personal idóneo necesario para la implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Equidad de Género con Enfoque Diferencial para las Mujeres de Quibdó “Teresa Martínez de Varela”.	E8. E1.L2. Incorporar en los procesos de planeación y direccionamiento estratégico y en las políticas de administración de personal los enfoques de derechos de las mujeres, de equidad de género, étnico, territorial y diferencial e implementar presupuestos sensibles al género.	E8.E1.L3. Formar y orientar a funcionarias y funcionarios de todas las dependencias y ramas de la administración pública municipal en: 1) Los principios constitucionales, leyes e instrumentos internacionales suscritos por Colombia que consagren la igualdad real y efectiva de derechos y oportunidades de todas las personas, y en especial los relacionados con los derechos de las mujeres y las niñas. (Art. 4° de la Ley 823 de 2003). 2) Las rutas de atención en casos de violencias, de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral. 3) Transversalización del enfoque de género en la administración pública.
--	--	---

E8. E1.L4. Ajustar los sistemas de información y producción del conocimiento, adaptando las líneas de base, realizando diagnósticos, baterías de indicadores y estudios que den cuenta de la equidad e igualdad de género en el municipio.

E8. E1.L5. Generar y adoptar los instrumentos de registro, monitoreo, seguimiento y evaluación de las políticas públicas incorporando los lineamientos y enfoques de la Política Pública de Equidad de Género con Enfoque Diferencial para las Mujeres de Quibdó “Teresa Martínez de Varela”.	E8. E1.L6. Gestionar con los fondos de cofinanciación nacional (Art. 11 Ley 823 de 2003) y con los fondos de cooperación internacional recursos necesarios que complementen los recursos propios para la implementación de esta política pública.	E8.E1.L7. Coordinar y articular la implementación de la política de equidad de género con enfoque Diferencial del Municipio de Quibdó con las instancias locales, regionales, nacionales e internacionales.	E8.E1.L8. Que cada dependencia de la Alcaldía se comprometa con la implementación de las Líneas de Acción de esta política de acuerdo con sus competencias.
---	---	---	---

8.1. DIFUSIÓN, SEGUIMIENTO Y MONITOREO.

La administración municipal de Quibdó difundirá la existencia de esta política pública en todos los medios para que las mujeres, sus organizaciones, instituciones, ONGs y agencias de cooperación internacional la conozcan y participen en su implementación.

En el municipio de Quibdó, se requerirá la creación de un Comité Interinstitucional para la Equidad de Género para la Mujer, cuyo propósito será participar en la gestión, asesoramiento, evaluación y seguimiento del desarrollo de la política pública. El reglamento interno y el plan que se elabore para tal fin determinarán la estructura y funcionamiento del Comité.

La Administración Municipal de Quibdó desarrollará e implementará una estrategia para informar a su equipo de gobierno, a las autoridades regionales y nacionales, así como a la opinión pública, sobre las acciones ejecutadas por las personas encargadas de diseñar y aplicar la Política Pública de Equidad de

género, con el fin de dar a conocer y sensibilizar a la población sobre su importancia para el desarrollo del municipio.

El Plan de Acción Decenal de la Política Pública de Equidad de Género con Enfoque Diferencial para las Mujeres de Quibdó "Teresa Martínez de Varela" será monitoreado y evaluado por la Secretaría de la Mujer, Diversidad y Género de la alcaldía de Quibdó.

Una vez al año, la Administración Municipal, en colaboración con el Comité Interinstitucional para la Implementación de la Política Pública de Equidad de Género con Enfoque Diferencial para las Mujeres de Quibdó "Teresa Martínez de Varela", llevará a cabo una rendición pública de cuentas sobre la aplicación de la Política. Para ello, convocará a las organizaciones de mujeres, a la ciudadanía en general, a las instituciones, a las organizaciones no gubernamentales y a las ONG.

9. PLAN DECENAL DE ACCIÓN

Para la implementación de la Política Pública de Equidad de Género con Enfoque Diferencial para las Mujeres del Municipio de Quibdó "Teresa Martínez de Varela" se diseñó un Plan Decenal que se adjunta a este documento (en Excel). Dicho Plan especifica las actividades que se desarrollarán durante los 4 años de la administración municipal 2024-2027, 2028-2032 y 2033-2034 (10 años). Durante el 2035 y el 2036 se evaluará esta política y se actualizará o formulará una nueva para el decenio siguiente.

BIBLIORAFÍA

Alcaldía Municipal de Quibdó. *Plan de Desarrollo 2020 -2023*. <https://www.quibdo-choco.gov.co/Ciudadanos/Documento%20%20construccin%20Plan%20de%20desarrollo/Borrador%20Plan%20de%20Desarrollo%20Municipal%20Quibdo%20V2.pdf>

Alcaldía Municipal de Quibdó. *Política Pública de Equidad de Género con Enfoque Diferencial para las Mujeres del Municipio de Quibdó “Teresa Martínez de Varela” 2013-2023*

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. 2012. *Lineamientos de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres*. En https://www.dane.gov.co/files/noticias/Lineamientos_Pol%C3%ADtica_Publica_ACPEM_nov28_2012.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL. *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030* [en línea] http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40715/S1601132_es.pdf.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL. 2017. *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios. Planes de Igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapa de ruta para el desarrollo*. En línea. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41014-planes-igualdad-genero-america-latina-caribe-mapas-ruta-desarrollo>

Congreso de la República de Colombia. 2003. *Ley 823 del 7 de julio de 2003*. En <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8787>

Consejería Presidencial para la Equidad de La Mujer. Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Plan Nacional de Desarrollo, Cambio para Construir la Paz 1998-2002, Bogotá, 1999.

CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER. Mujeres constructoras de paz y desarrollo. Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006, Bogotá, 2003

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). *Resultados del censo nacional de población y vivienda 2018*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-departamentos-ciudades/211109-Pueblosindigenas-CHOCO.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, ONU Mujeres, Las mujeres cuentan Gobierno de Colombia. (2022). *Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia*. 2° Edición. En <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe-2daEdicion.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. (2021b). Pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema. En <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobrezamonetaria>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. (2022). *Resultados pobreza monetaria*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PM/pres-PM-Departamental-2022.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. (2023). *Estadística por tema*. En <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (10 de diciembre 2023) *Enfoqué diferencial e interseccional*. Obtenido en

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-de-genero>

Departamento Nacional de Planeación, Inclusión y Equidad, ONU Mujeres. (2021). *Mapa de Brechas de Evidencia (MBE) sobre estrategias para una vida libre de violencias contra las mujeres. Informe de resultados y análisis de recomendaciones*. https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/sinergia/documentos/1_infografia_mbe_v4.pdf

Departamento Nacional de Planeación de Colombia. CONPES 2626 de 1992

Departamento Nacional de Planeación de Colombia. CONPES 2726 de 1994

Departamento Nacional de Planeación de Colombia y Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres. *Avance y ajustes de la política de participación y equidad para las mujeres*. CONPES 2941 de 1997

Documento CONPES: DNP. (18 de abril 2022). Documento CONPES 4080. *Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%3b3micos/4080.pdf>

Documento CONPES: DNP. (2012). https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/sinergia/documentos/evaluacion_politica_equidad_genero_conpes_161_v4_febrero24_documento.pdf

Gobernación del Chocó. AECID. (2018). *Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Chocoanas 2018-2028*.

Mesa de Economía Feminista de Bogotá- OXFAM. (2020). *Voces del cuidado de mujeres rurales colombianas*.

Naciones Unidas. (2023). *Declaración sobre el derecho al desarrollo*. Obtenido en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-right-development>

Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos. *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>

ONU -COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE –CEPAL-. Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo. 2017

ONU. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>.

Presidencia de la República de Colombia. *Acuerdo de Paz Gobierno - FARC*. 2016. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=79893

UN Women. (2023). *A cerca de ONU Mujeres*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/about-un-women>

UN Women. (2023). *Una historia mundial de los derechos de las mujeres en 3 minutos*. En <https://www.unwomen.org/es/digital-library/videos/2020/03/una-historia-mundial-de-los-derechos-de-las-mujeres-en-3-minutos>

ANEXOS

Anexo A. Fotos del proceso.

Anexo B. Instrumentos de recolección de la información.

Nota Aclaratoria sobre el uso de imágenes: Se comunica que las mujeres involucradas en la construcción de la política pública de equidad de género con enfoque diferencial, para las mujeres del municipio de Quibdó “Teresa Martínez de Varela”, han otorgado su aprobación total para el uso de estas imágenes. Esto se debe a que su papel fue significativo en el proceso de construcción de esta política.

Este consentimiento incluye el uso de fotografías, vídeos u otros materiales audiovisuales capturados durante las actividades, reuniones y eventos relacionados con la elaboración de la política pública. Dichos materiales podrán ser utilizados con fines informativos, educativos y de sensibilidad.

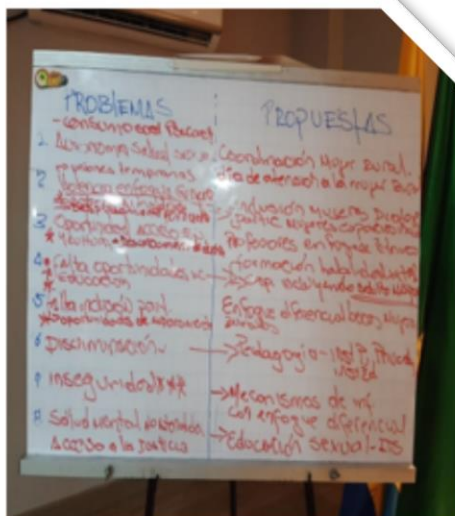
Taller de formación en el diagnóstico con lideresas de las Juntas de Acción Comunal rurales de Quibdó.





Taller con lideresas y mujeres indígenas de zona urbana de Quibdó y de las comunidades de la carretera Quibdó – Medellín.

Taller con lideresas comunales de la zona urbana de Quibdó.



Taller de diagnóstico con las integrantes de la Comisión de Género de Cocomacia.



Conversatorio con lideresas de las organizaciones sociales de mujeres de Quibdó.



Validación de la PPEG en el
Banco de la República





Grupos de trabajo
por Eje Estratégico





Grupos de trabajo para validación de la PPEG de Quibdó.



Anexo B. Instrumentos de recolección de la información.

INSTRUMENTO PARA EL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE RÍO QUITO.

Estos son aspectos y tópicos para el diseño de este instrumento (encuesta):

INFORMACIÓN GENERAL DE LA PERSONA ENCUESTADA

Nombre (si lo desea) _____

C.C. _____ Celular _____ Procedencia _____ Etnia _____

Edad _____ Número de hijos _____ número de hijas _____

Tiene pareja actualmente SI _____ NO _____

Dirección actual _____

Nivel educativo: Primaria _____ secundaria _____ técnico _____ tecnológico _____ universidad _____ postgrado _____

¿Es víctima del conflicto armado? SI _____ NO _____

1. EJE ECONOMÍA DEL CUIDADO:

- Tiempo diario dedicado al trabajo de cuidado no remunerado _____, tiempo diario dedicado al descanso _____, tiempo diario dedicado a aprender o estudiar algo _____
- Instituciones locales que ayudan con el cuidado de los niños, los ancianos, los enfermos, las personas con discapacidades severas:

- Otros miembros de la familia que participan en el cuidado

- Infraestructura local existente que reduce el tiempo de trabajo de cuidado (acueducto _____ alcantarillado _____, energía eléctrica _____, gas _____, internet _____, telefonía celular _____, vías de acceso carreteables _____ o fluviales en buen estado _____).

2. EJE AUTONOMÍA ECONÓMICA:

- Fuentes de ingreso propio: empleo _____, negocio propio _____
- ¿Cuántas horas diarias trabaja de manera remunerada? _____
- ¿En qué oficio o trabajo se desempeña?

- ¿Si está en dependencia económica, quién le provee lo necesario para usted y su familia?

- Si está desempleada, ¿qué le impide conseguir empleo digno?

- ¿Tiene casa propia? SI _____ NO _____
- Si no tiene empleo ni ingresos propios, ¿en qué le gustaría trabajar o qué emprendimiento le gustaría desarrollar?

- ¿Si no ha estudiado una carrera o no ha aprendido un arte o un oficio, cuál se gustaría realizar?

- ¿Alguna vez ha solicitado un crédito bancario? SI _____ NO _____ ¿Se lo han aprobado? SI _____ NO _____
- ¿Recibe ayuda del Gobierno a través de algún programa? SI _____ Cuál _____
_____ NO _____

3. EJE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO: ¿En algún momento de su vida ha sido víctima de violencia por su condición de mujer? SI ____ NO ____

¿Qué tipo de violencia ha sufrido?

1. Física: empujones ____, golpes ____, daño con arma cortopunzante ____ o con arma de fuego ____, o cualquier otro objeto que cause heridas en el cuerpo ____.

2. Psicológica: gritos ____, insultos ____, amenazas ____, prohibiciones ____, encierro /aislamiento social y familiar ____

3. Sexual: abuso sexual en la infancia ____, violación sexual en cualquier edad ____, tener sexo bajo amenaza ____

4. Económica y patrimonial: se le prohíbe trabajar ____, se le limita el manejo del dinero ____, se le priva de medios indispensables para vivir ____, otra persona maneja su dinero para hacerla dependiente de esta otra persona ____

____ Se le priva de los medios económicos indispensables para su subsistencia y la de su familia

____ El esposo o pajera la limita para el uso y disposición de todos los bienes que tienen juntos

____ Su pareja supervisa todo lo que usted gasta, ____ no le da dinero en efectivo para los gastos, la amenaza con quitarle todo ____, no puede participar en las decisiones económicas del hogar, si trabaja, tiene que entregar su salario ____

____ Su expareja se niegan a pagar una pensión alimenticia para usted y sus hijos

____ Su pareja no le permite estudiar o trabajar

Su pareja le ha quitado algún bien o dinero recibido como herencia ____, su salario ____, objetos personales ____, bienes inmuebles ____ y otros ____

Cuando luego de haberle prohibido estudiar/trabajar le pasa una pensión que apenas le alcanza para subsistir ____

¿Alguna vez a denunciado a un agresor de mujeres propio o de otra mujer? SI ____ ¿Ante cuál entidad?

¿Por qué? _____

4. EJE PARTICIPACIÓN POLÍTICA, SOCIAL Y CULTURAL

¿Ha aspirado a algún cargo de elección popular? SI ____ ¿Cuál

¿No ____ ¿Por qué?

¿Ha votado por mujeres que aspiran a cargos de elección popular? SI ____ NO ____

¿Por qué?

¿Qué piensa de las mujeres que se desempeñan en cargos de elección popular?

¿Qué piensa de las mujeres que ejercen cargos de dirección y mando en instituciones estatales y en la empresa privada?

¿Hace parte de alguna organización social o comunitaria? ¿SI ____ ¿Cuál?

NO ____ ¿Por qué?

¿Hace parte de algún espacio de participación en su localidad? SI ____ NO ____

¿Participa en actividades culturales de su comunidad? SI ____ ¿En cuáles?

NO ____ ¿Por qué?

5. EJE DERECHOS HUMANOS

¿Qué derechos tienen las mujeres?

¿Cuáles de esos derechos se le viola a las mujeres cotidianamente en su barrio /comunidad?

¿Qué tipo de personas les violan frecuentemente los derechos a las mujeres y por qué?

¿En caso que a usted le estén violando un derecho, por el hecho de ser mujer, qué haría para evitarlo o para que se le restituya su derecho o sus derechos?

6. EJE SALUD MENTAL Y FÍSICA

A qué EPS pertenece _____

¿Es oportuna la atención? SI ____ NO ____

¿Los exámenes, el tratamiento y toda la atención han sido efectivos para resolver sus problemas de salud? SI ____ NO ____

¿Qué tan cálida o humana es la atención que le brindan? Buena ____ Mala ____

¿Si tiene hijos, quién ha atendido sus partos? Médicos ____ Parteras ____ Otra ____Cuál ____

¿Cómo ha sido la atención durante los partos? Buena ____ Mala ____

¿Se hace exámenes de citología? SI ____ NO ____ Por qué NO _____

¿Se hace exámenes de mamografía? SI ____ NO ____ Por qué NO _____

¿Recibe atención para el control de la natalidad? SI ____ NO ____

¿Qué método de anticoncepción utiliza? _____

Cuando se enferma, ¿utiliza remedios y tratamientos de Medicina ancestral? SI ____ NO ____

Cuando se enferma, sólo utiliza remedios y tratamientos de médico de la EPS: SI ____ NO ____

¿Su EPS le brinda atención nutricional? SI ____ NO ____ Por qué _____

¿Su EPS le brinda atención para su salud mental? SI ____ NO ____ Por qué _____

¿En su comunidad, tiene acceso al agua potable? SI ____ NO ____ Por qué _____

¿El medio ambiente donde vive es sano? SI ____ NO ____ Por qué _____

¿Ha recibido de su EPS charlas para prevenir las enfermedades y conservar la salud?

SI 1 NO ____ Por qué _____

7. EJE PAZ Y SEGURIDAD

¿Considera usted que este territorio es seguro para las Mujeres?

SI ____ ¿Por qué? _____

NO ____ ¿Por qué? _____

¿Qué hace falta en este territorio para que las mujeres vivan bien y en paz?

En relación con la Salud plena _____

En relación con la Educación _____

En relación con la autonomía económica _____

En relación con el Derecho a la Participación Política _____

En relación con el Derecho a una vida libre de Violencia _____

En relación con el Derecho a la Paz _____

En relación con la cultura, el deporte y la recreación _____

8. EJE EDUCACIÓN

¿Conoce algún caso de niñas, adolescentes o mujeres que se le negó el derecho a estudiar, bien sea en su familia o en las instituciones educativas? SI ____ NO ____ ¿Por qué?

¿En su comunidad existen espacios y escenarios recreativos y deportivos para mujeres?

SI ____ NO ____ ¿Cuáles?

¿Usted practica algún deporte? SI ____ NO ____ ¿CUÁL? _____

CUESTIONARIO PARA FUNCIONARIOS y FUNCIONARIAS MUNICIPALES - DIAGNÓSTICO

HOMBRE ____ MUJER ____ OTRO ____

¿Cuáles considera que son los principales problemas sociales que viven las mujeres del municipio?

¿Cómo anhela el futuro para las mujeres?

¿Qué acciones cree que serían necesarias por parte del municipio, para convertir dichas debilidades en fortalezas?

CUESTIONARIO GUÍA PARA CONVERSATORIO CON ORGANIZACIONES DE MUJERES PARA EL DIAGNÓSTICO

¿Cuáles considera que son los principales problemas sociales que viven las mujeres del municipio y cuáles sus posibles causas?

¿Cómo anhela o sueña el futuro para las mujeres?

¿Qué acciones en favor de las mujeres deberán ser implementadas por la Administración Municipal de los próximos 10 años, para que el sueño sobre el futuro de las mujeres, sea una realidad?

ANEXO C. LEY 823 DE 2003 (Julio 7)"Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres"⁴³, se puede consultar en la página web www.funcionpublica.gov.co

43

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8787#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,los%20%C3%A1mbitos%20p%C3%ABlico%20y%20privado.>