

**Capitalismo y Desigualdad:** Instituciones formales e informales y desigualdad de género: un análisis comparativo departamental en Bogotá, Antioquia, Santander y Valle del Cauca (2016–2020)

Juan Esteban Ordóñez Hernández, Nazrlyn Yaritza Villamizar López, Jimena Pabón Contreras, Ximena Alexandra Quintero Ruiz y Cristian Gonzalo Mantilla Jurado

Informe de Seminario de Investigación para obtener el título de Economista

Director

Fernando Estrada Gallego

PhD en Filosofía de la ciencia

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Economía y Administración

Economía

Bucaramanga

2026

## Tabla de Contenido

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	8
1. Problema de investigación .....	10
2. Marco de referencia .....	12
2.1 Marco teórico .....	12
2.1.1 Desigualdades y capacidades.....	12
2.1.2 Nuevo Institucionalismo.....	15
2.1.3 Instituciones Informales y Cambio Institucional.....	17
2.1.4 Institucionalismo Feminista.....	19
2.1.5 Antropología Económica.....	23
2.2 Marco conceptual .....	27
2.2.1 Género .....	27
2.2.2 Desigualdad .....	28
2.2.3 Institución .....	30
2.2.4 Institución Informal .....	31
2.2.5 Institución Formal.....	31
2.3 Antecedentes .....	32
2.3.1 Desigualdad Laboral y Brechas Salariales .....	32
2.3.2 Liderazgo y techo de cristal.....	35
2.3.3 Instituciones formales e informales.....	38
3. Metodología.....	42
3.1 Análisis de la Relación entre Instituciones Formales y Desigualdad de Género .....	42
3.2 Instituciones Informales y Desigualdad de Género.....	44
4. El papel de las instituciones formales en la política de género.....	50
4.1 Departamento de Antioquia .....	54
4.1.1 Gobernación de Antioquia.....	55
4.1.2 Asamblea Departamental de Antioquia.....	62
4.1.3 Secretaría de las Mujeres de Antioquia .....	64
4.1.4 Balance general del componente Mujeres Pensando en Grande .....	75

4.1.5 Conclusiones del Departamento de Antioquia .....	77
4.2 Departamento del valle del cauca.....	79
4.2.1 Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Vallecaucanas.....	80
4.2.2 Gobernación del Valle del Cauca .....	82
4.2.3 Asamblea Departamental del Valle del Cauca .....	86
4.2.4 Secretaria de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual del Valle del Cauca	89
4.2.5 Conclusión departamento del Valle del Cauca.....	92
4.3 Departamento de Santander .....	93
4.3.1 Asamblea Departamental.....	101
4.3.2 Caracterización programas pertenecientes al Enfoque equidad de género y mujer en el Plan de desarrollo departamental 2016-2019 “SANTANDER NOS UNE” .....	105
4.3.3 Conclusiones del Departamento de Santander .....	116
4.4 Bogotá distrito capital .....	117
4.4.1 Alcaldía Mayor de Bogotá.....	119
4.4.2 Consejo de Bogotá.....	124
4.4.3 Secretaría Distrital de la Mujer.....	126
4.4.4 Conclusiones de la Alcaldía Mayor de Bogotá .....	140
4.5 Conclusión sobre el papel de las instituciones formales en la política de género.....	142
5. Análisis comparativo de instituciones informales en materia de desigualdad de género en Antioquia, Bogotá, Santander y Valle del Cauca (2016-2020) .....	145
5.1 Categorías de las instituciones informales .....	157
5.1.1 Familia-Hogar.....	157
5.1.2 Trabajo-Hogar .....	162
5.1.3 Capital Humano–Hogar.....	166
5.1.4 Moral sexual y control sobre el cuerpo femenino .....	168
5.1.6 Violencia.....	175
5.2 Resultados del índice.....	179
5.2.1 Familia y Hogar .....	179
5.2.2 Trabajo y Hogar.....	182
5.2.3 Capital humano y hogar.....	184
5.2.4 Moral sexual y control sobre el cuerpo femenino .....	186

5.2.5 Trabajo y Machismo .....	189
5.2.6 Violencia.....	191
5.3 Conclusiones .....	194
6. El cambio institucional y la relación entre instituciones formales e informales.....	196
6.1 Bogotá: .....	198
6.2 Antioquia:.....	206
6.3 Santander:.....	213
6.4 Valle del Cauca: .....	218
6.5 Síntesis departamental:.....	222
7. Conclusiones .....	228
Referencias bibliográficas.....	231
Anexos .....	250
Tabla 1. <i>Bogotá Presupuesto Proyecto Mujeres protagonistas, activas y empoderadas</i>	250
Tabla 2. <i>Bogotá Presupuesto Proyecto Territorialización de derechos a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (CIOM)</i> .....	250
Tabla 3. <i>Bogotá Presupuesto Proyecto Gestión del conocimiento con enfoque de género en el Distrito Capital</i> .....	251
Tabla 4. <i>Bogotá Presupuesto Proyecto Acciones con enfoque diferencial para el cierre de brechas de género</i> .....	252
Tabla 5. <i>Bogotá Presupuesto Proyecto Bogotá territorio seguro y sin violencias contra las mujeres</i> .....	253
Tabla 6. <i>Bogotá Presupuesto Proyecto Fortalecimiento de la Estrategia Justicia de Género</i> .....	254
Tabla 7. <i>Bogotá Presupuesto Proyecto Fortalecimiento institucional de la SDMujer...</i>	255

### Lista de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Datos sobre instituciones informales, procedencia y año .....	46
Tabla 2. Mujeres pensando en grande .....	57
Tabla 3. Metas del programa Mujer como Motor del Desarrollo .....	83
Tabla 4. Otros programas .....	84
Tabla 5. Plan Departamental para la Prevención y Erradicación de todo tipo de Violencia contra la Mujer en el Valle del Cauca .....	87
Tabla 6. Enfoque equidad de género y mujer en el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2019 "SANTANDER NOS UNE" .....	95
Tabla 7. Programas del Plan de Desarrollo Departamental que encajan dentro de los ejes del PIO. .....	98
Tabla 8. Programas con enfoque diferencial y de género en el PDD 2016-2020 .....	121
Tabla 9. Fuentes, códigos y observaciones de las preguntas por departamento .....	151
Tabla 10. Fuentes, mínimos y máximos de los datos oficiales .....	154
Tabla 11. Categorías de las instituciones informales y, sus preguntas de encuestas y datos relacionados .....	156
Tabla 12. Índice de instituciones informales en la categoría Familia y Hogar .....	181
Tabla 13. Índice de instituciones informales en la categoría Trabajo y Hogar .....	184
Tabla 14. Índice de instituciones informales en la categoría Capital humano y Hogar .....	186
Tabla 15. Índice de instituciones informales en la categoría Moral sexual y control sobre el cuerpo femenino.....	189
Tabla 16. Índice de instituciones informales en la categoría Trabajo y Machismo .....	191
Tabla 17. Índice de instituciones informales en la categoría Violencia .....	193

### Resumen

**Título: Capitalismo y Desigualdad:** Instituciones formales e informales y desigualdad de género: un análisis comparativo departamental en Bogotá, Antioquia, Santander y Valle del Cauca (2016–2020)\*

**Autor:** Juan Esteban Ordóñez Hernández, Nazrlyn Yaritza Villamizar López, Jimena Pabón Contreras, Ximena Alexandra Quintero Ruiz y Cristian Gonzalo Mantilla Jurado\*\*

**Palabras Clave:** Desigualdad de género, Instituciones formales, informales, cambio institucional, departamentos.

**Descripción:** El presente informe de investigación analiza cómo interactúan las instituciones formales e informales en relación con la desigualdad de género en Bogotá, Antioquia, Santander y Valle del Cauca durante el período 2016-2020. El estudio parte del reconocimiento de que la desigualdad de género es un fenómeno multidimensional que no puede explicarse únicamente a partir de marcos normativos, sino también desde normas sociales, prácticas culturales y patrones históricos que configuran las relaciones de poder. El objetivo general es examinar la coherencia o desalineación entre los programas departamentales con enfoque de género y las manifestaciones de las instituciones informales en cada territorio. Como metodología, se adopta un enfoque mixto: por un lado, se realiza un análisis cualitativo y documental de planes de desarrollo, ordenanzas, informes de gestión y acciones institucionales; por otro, se construye un índice de favorabilidad de instituciones informales a partir de encuestas de percepción y datos oficiales relacionados con categorías como familia, trabajo, capital humano, moral sexual y violencia. Los resultados evidencian relaciones heterogéneas entre departamentos, mostrando que los avances formales no siempre se traducen en transformaciones culturales, lo que limita el alcance de las políticas públicas de género. Asimismo, el análisis comparativo permite identificar tensiones entre el cambio institucional promovido desde el Estado y la persistencia de estructuras socioculturales que reproducen desigualdades en distintos ámbitos de la vida cotidiana de las mujeres. En este sentido, el estudio aporta una comprensión territorial e integral del fenómeno, resaltando la necesidad de articular reformas normativas con estrategias orientadas a transformar prácticas y narrativas sociales arraigadas.

---

\* Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía y Administración. Director: Fernando Estrada Gallego. PhD en Filosofía de la ciencia.

**Abstract**

**Title: Capitalism and Inequality:** Formal and informal institutions and gender Inequality: a comparative departmental analysis in Bogotá, Antioquia, Santander and Valle del Cauca (2016-2020)\*

**Author:** Juan Esteban Ordóñez Hernández, Nazrlyn Yaritza Villamizar López, Jimena Pabón Contreras, Ximena Alexandra Quintero Ruiz y Cristian Gonzalo Mantilla Jurado <sup>1</sup>

**Key Words:** Gender Inequality, formal institutions, informal, institutional change, departments.

**Description:** This research report analyzes how formal and informal institutions interact in relation to gender Inequality in Bogotá, Antioquia, Santander and Valle del Cauca during the period 2016-2020. The study is based on the recognition that gender Inequality is a multidimensional phenomenon that cannot be explained solely by regulatory frameworks, but also by social rules, cultural practices and historical patterns that shape power relations. The main objective is to examine the consistency or misalignment between departmental programs with a gender focus and the manifestations of informal institutions in each territory. A mixed methodology is adopted: on the one hand, a qualitative and documentary analysis of Development plans, ordinances, management reports, and institutional actions is carried out; on the other hand, an index of the favorability of informal institutions is constructed based on perception surveys and official data related to categories such as family, work, human capital, sexual morality, and violence. The results reveal heterogeneous relationships between departments, showing that formal advances do not always translate into cultural transformations, which limits the scope of public gender policies. Likewise, the comparative analysis allows us to identify tensions between institutional change promoted by the state and the persistence of sociocultural structures that reproduce inequalities in different areas of women's daily lives. In this sense, the study provides a territorial and comprehensive understanding of the phenomenon, highlighting the need to articulate regulatory reforms with strategies aimed at transforming entrenched social practices and narratives.

---

\* Degree Work

<sup>1</sup> Faculty of Human Sciences. School of Economics. Academic program: Economics. Director: Fernando Estrada Gallego. PhD in Philosophy of Science.

## Introducción

En Colombia, la desigualdad de género es una problemática que no es en absoluto unidimensional, sino que también se compone de múltiples variables de la vida social, política y económica, que se reflejan en brechas significativas en el acceso a derechos y oportunidades. Un apartado muy importante en la solución de los problemas de las brechas de género es el institucional formal, el cual comprende los canales oficiales mediante los cuales las autoridades gubernamentales intentan crear programas que afronten dichas problemáticas. Sin embargo, por un lado, no siempre los programas logran sus cometidos y, por otro, siguen existiendo problemas que escapan de sus márgenes de acción. Las instituciones informales tienen una vida mucho más oculta frente a las formales, puesto que estas se mueven por canales no oficiales y entrañan mayores factores de complejidad al estar profundamente involucradas en la cultura y las expectativas sociales.

En este contexto, entender cómo interactúan las instituciones formales (como las políticas públicas, los marcos normativos y las entidades estatales) e informales (como las normas sociales generalmente compartidas y los valores culturales) es clave para explicar la configuración y reproducción de la desigualdad frente a las mujeres en los departamentos de Antioquia, Santander, Valle del Cauca y Bogotá.

Por tanto, mediante enfoques cualitativos y cuantitativos, se busca evidenciar el cómo inciden estas dos dimensiones institucionales (formal e informal) en la desigualdad de género en los departamentos de Antioquia, Santander, Valle del Cauca y Bogotá entre 2016 y 2020. Para el propósito del trabajo de investigación, la metodología está compuesta por tres partes. En la primera fase se analizarán cualitativamente las instituciones formales de los departamentos mediante la

revisión de planes de desarrollo, normativas y acciones de gobierno, con el fin de identificar su estructura, recursos y mecanismos de acción durante el periodo 2016-2020; en la segunda parte, se creará un índice de favorabilidad de las instituciones informales en materia de desigualdad de género en los cuatro departamentos; y, en la tercera, se comparará la caracterización de los programas de las instituciones formales departamentales con el índice de instituciones informales.

De este modo, el estudio busca aportar a la comprensión de cómo la cultura y la acción estatal interactúan en la configuración territorial de la desigualdad de género, ofreciendo una mirada integral sobre las tensiones entre cambio institucional y persistencia cultural.

## **1. Problema de investigación**

**Pregunta Problema:** ¿Cómo interactúan las instituciones formales e informales en los departamentos de Antioquia, Santander, Valle del Cauca y Bogotá en relación con las desigualdades de género?

### **Preguntas de Investigación**

1) ¿Cómo se caracterizan los programas con enfoque de género en las gobernaciones de los departamentos de Antioquia, Santander, Valle del Cauca y Bogotá durante el periodo 2016–2020?

2) ¿Qué diferencias y similitudes se observan en las manifestaciones de las instituciones informales en materia de género en los departamentos de Antioquia, Santander, Valle del Cauca y Bogotá, ¿según el indicador de instituciones informales sobre desigualdad de género?

3) ¿En qué medida difieren o coinciden los resultados del indicador de instituciones informales sobre desigualdad de género con la caracterización de los programas departamentales con enfoque de género en Antioquia, Santander, Valle del Cauca y Bogotá?

### **Objetivo General**

Analizar cómo interactúan las instituciones formales e informales en los departamentos de Antioquia, Santander, Valle del Cauca y Bogotá en relación con las desigualdades de género, a partir de la caracterización de los programas departamentales con enfoque de género y del indicador de instituciones informales sobre desigualdad de género, durante el periodo 2016–2020.

**Objetivos Específicos**

1) Caracterizar los programas o políticas públicas orientadas a la igualdad de género en la alcaldía de Bogotá, y las gobernaciones de Antioquia, Santander y Valle del Cauca entre 2016 y 2020.

2) Analizar las diferencias y similitudes de las instituciones informales relacionadas con la igualdad de género en Bogotá, Antioquia, Santander y Valle del Cauca.

3) Comparar las instituciones informales y formales en materia de desigualdad de género en los departamentos de Bogotá, Antioquia, Santander y Valle del Cauca. Caracterizar

**Hipótesis**

Los programas departamentales con enfoque de género y las instituciones informales sobre desigualdad de género presentan distintos grados de coherencia o desalineación entre departamentos, reflejando relaciones formales-informales heterogéneas.

## 2. Marco de referencia

### 2.1 Marco teórico

#### 2.1.1 *Desigualdades y capacidades*

Amartya Sen (1999) propone una alternativa crítica a los enfoques tradicionales de la igualdad y del bienestar, al señalar que muchas teorías defienden la igualdad respecto a un único referente. Por ejemplo, “para Rawls la igualdad gira en torno a las libertades, para Dworkin a los recursos, para Nagel a la igualdad económica, para Nozick a los derechos y para Buchanan al trato legal y político” (Sen, 1999, p. 26). Sen observa que esta fijación en un único objeto de igualdad ignora la heterogeneidad humana, es decir, las múltiples formas en que las personas pueden diferir entre sí. De este modo, “aceptar la igualdad en una dimensión implica muchas veces aceptar desigualdades en otras, quizás más periféricas, pero igualmente importantes” (Sen, 1999, p. 27).

A partir de esta crítica, Sen propone el enfoque de las capacidades, que se basa en dos conceptos fundamentales: los funcionamientos y las capacidades para alcanzar esos funcionamientos. Los funcionamientos son los estados y actividades que una persona puede lograr en su vida, como estar bien alimentado, tener acceso a educación, gozar de buena salud, entre otros (Sen, 1999). Por su parte, las capacidades representan las oportunidades reales que tiene una persona para lograr esos funcionamientos, es decir, la libertad efectiva para llevar una vida que valora.

Este enfoque ofrece una alternativa al utilitarismo clásico, que reduce el bienestar a la utilidad o satisfacción subjetiva. Sen argumenta que el bienestar no debe medirse únicamente por lo que las personas sienten o prefieren, sino por lo que efectivamente pueden hacer o ser. La capacidad para funcionar constituye, entonces, la base de la evaluación del bienestar, pero también

de la libertad sustantiva: el conjunto de modos de vida que una persona puede elegir entre varias opciones reales.

Una de las innovaciones centrales del enfoque de Sen es que no solo importa lo que se logra (los funcionamientos alcanzados), sino también el proceso por el cual se llega a ello. La libertad de elección, en este sentido, tiene un valor intrínseco. No es lo mismo actuar por voluntad propia que ser forzado a lograr ciertos objetivos. Así, “la capacidad se vuelve parte constitutiva del bienestar por sí misma, no solo como medio para alcanzarlo” (Sen, 1999, p. 66).

Sen también introduce una distinción entre bienestar y agencia. Mientras que el bienestar está vinculado con los logros personales que contribuyen a la calidad de vida, la agencia se relaciona con la posibilidad de actuar en función de metas y valores que pueden incluso ir más allá del interés individual. Una persona puede sacrificar parte de su propio bienestar para alcanzar objetivos que considera importantes, como ayudar a otros o defender causas colectivas. Aunque diferentes, bienestar y agencia son interdependientes y forman parte de una concepción más rica de la vida humana (Sen, 1999).

Este enfoque también permite entender tensiones internas entre libertad y satisfacción. Una mayor libertad no garantiza necesariamente mayor felicidad; incluso puede generar insatisfacción o dilemas difíciles. Por ejemplo, para Sen (1999) una persona puede sentirse menos feliz al tener que tomar decisiones complejas, aun cuando tenga mayor capacidad para hacerlo. Así, la libertad de elección puede entrar en conflicto con el deseo de llevar una vida simple o desentendida.

Sen reconoce que la libertad de vivir como uno desea no implica control absoluto sobre las condiciones de vida. Existen limitaciones biológicas, sociales o económicas que escapan al control individual. Una política pública, por ejemplo, que elimine la malaria, amplía directamente las

capacidades de las personas al liberarlas de una restricción sobre la cual no tienen influencia voluntaria. De este modo, “la acción institucional es clave para expandir las capacidades, ya que crea las condiciones que permiten a las personas elegir y realizar una vida valiosa” (Sen, 1999, p. 81-82).

Por otro lado, Claudia Goldin (2014) en *Carrera y familia*, describe cómo a lo largo del siglo XX y XXI las mujeres han enfrentado restricciones sistemáticas en su capacidad de elegir libremente entre carrera profesional y vida familiar; y es que el principal desafío que enfrentan las mujeres al intentar equilibrar una carrera profesional exitosa con una vida familiar plena es la gestión del tiempo. Desarrollar una carrera profesional demanda una inversión significativa de horas, especialmente en las etapas iniciales, que a su vez coinciden con los años en los que muchas consideran tener hijos. Del mismo modo, disfrutar plenamente de la vida familiar también implica una dedicación considerable durante gran parte del día.

Hace unos diez años, los primeros ascensos profesionales solían darse poco después de los treinta años. Sin embargo, en la actualidad, estas promociones importantes tienden a ocurrir entre los 35 y 40 años. Este periodo no resulta favorable para planificar la llegada del primer hijo una vez alcanzado un puesto como asociada, titular u otro equivalente. Generalmente, “la maternidad sucede antes de que surjan las oportunidades clave en la carrera, lo que frecuentemente detiene el progreso profesional. A la inversa, avanzar profesionalmente puede dificultar o incluso impedir el proyecto de ser madre” (Goldin, 2024, p. 26).

Esta incompatibilidad temporal entre ascensos y maternidad genera una tensión estructural: la llegada de hijos suele interrumpir o frenar el progreso profesional, mientras que priorizar la carrera a menudo retrasa o imposibilita la maternidad. Esto configura un dilema para muchas mujeres, quienes deben tomar decisiones complejas en torno a sus proyectos de vida profesional y

familiar, con costos desiguales respecto a los hombres, aunque las mujeres tienen acceso a la educación y en principio podrían alcanzar ciertos funcionamientos en términos de Sen, sus oportunidades reales se ven truncadas por la carga desigual de las labores del hogar, en el que la equidad de la pareja se verá sacrificada por aumentar los ingresos de este, como respuesta normalmente quienes se encargan de estas labores son las mujeres, quienes optan por empleos que les permiten mayor flexibilidad horaria, lo que a menudo implica trabajar menos horas o aceptar puestos en sectores donde los ingresos son considerablemente menores (Goldin, 2024).

Esta elección, más que una preferencia libre, se ve moldeada por normas sociales, estructuras familiares y condiciones laborales que no reconocen ni redistribuyen adecuadamente las responsabilidades del cuidado. Por tanto, para que las mujeres puedan elegir efectivamente una vida que valoren, es necesario transformar las estructuras que restringen su agencia y bienestar.

### ***2.1.2 Nuevo Institucionalismo***

Douglas North (1990) plantea que las instituciones son “limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana” (p. 13). Estas instituciones pueden ser de carácter formal como lo son las leyes, constituciones, derecho de propiedad; o informal como normas sociales, códigos de conducta y prácticas; que tienen influencia sobre los costos de transacción de cualquier tipo de interacción social, lo cual va determinando el cambio institucional y el desempeño económico de la sociedad.

La economía institucional se contrapone a la teoría económica neoclásica, reevaluando el supuesto de que los individuos son racionales y cuentan con información perfecta antes de cualquier transacción, afirmando por su parte que los individuos operan con información limitada y modelos mentales incompletos. Desde esta perspectiva, las instituciones tienen doble función:

primero, disminuyen la incertidumbre mediante rutinas y normas establecidas, y segundo, estructuran las preferencias y motivaciones de los actores, configurando los comportamientos a través de incentivos. Además, propone la idea de múltiples equilibrios, destacando que las decisiones no son repetitivas, ni las preferencias constantes, lo que culmina en escenarios de competencia imperfecta y cooperación limitada. De este modo, que haya cambio institucional no asegura que haya eficiencia ni bienestar, ya que se puede ver afectado por trayectorias históricas y asimetrías informativas que perpetúan estructuras sociales ineficientes.

Según Lowndes y Wilson (2003), el nuevo institucionalismo nace como una crítica a otras teorías de comportamiento político como el conductismo o la elección racional de la teoría clásica, que entendían las instituciones como elementos secundarios y le concedían a la acción política la explicación basada únicamente en las preferencias individuales de los actores. En ese sentido, el nuevo institucionalismo entiende las instituciones como más que meramente importantes, pues estas juegan un papel central en la configuración del comportamiento político, y se conciben como el conjunto de reglas formales e informales que dirigen, condicionan y restringen la acción política, tanto desde el modelamiento de las estrategias de los actores como de los resultados de los procesos políticos.

De igual manera, Lowndes y Roberts (2013), separan al nuevo institucionalismo político de los enfoques conductistas y de elección racional. Este enfoque reitera que las instituciones se deben analizar desde la forma en como estas se relacionan con las prácticas sociales, normas informales y contextos históricos. De esta manera, el nuevo institucionalismo no aporta una visión estática, asegurando que las instituciones tienen una “doble vida”, es decir, están condicionadas al actuar de los involucrados; pero a su vez, son producto de esa acción. De esta manera, se puede

llegar a la conclusión de que el cambio institucional obedece a procesos contingentes, conflictos de interés y disputas simbólicas, más que a simples ajustes normativos.

Profundizando en la función de las instituciones, Lowndes y Roberts (2014) destacan tres dimensiones que están interconectadas, que son: las reglas, las prácticas y las narrativas. En primer lugar, las reglas abarcan lo que corresponde al componente formal, codificado y explícito de las instituciones, que es aplicado en leyes o regulaciones. En segunda estancia, las prácticas son aquellos comportamientos informales repetidos y aceptados en la sociedad, que, aunque no están formalizados o escritos, tienen una gran capacidad de regulación. Finalmente, las narrativas no son más que esos marcos simbólicos que legitiman ciertas conductas e instituciones, organizando lo que se conoce como sentidos colectivos. Esta clasificación es importante para comprender por qué algunas reformas institucionales no tienen éxito, pues no es suficiente con reestructurar las reglas formales si no se transmutan además las prácticas cotidianas y los argumentos que las respaldan.

### ***2.1.3 Instituciones Informales y Cambio Institucional***

Para Lowndes y Roberts (2013), las instituciones informales, a diferencia de las formales, no necesitan reglas dictaminadas por la ley; en cambio, ya que estas se basan básicamente en comportamientos repetidos, observados y compartidos por actores que tiene cabida dentro de un mismo entorno institucional. Estas prácticas o comportamientos pueden ser aprendidos socialmente con la imitación y la experiencia de cada individuo, generando expectativas comunes de comportamiento; sin embargo, debido a que estas se crean a partir de la repetición continua, pueden llegar a ser difíciles de codificar, identificar y transformar.

Por otro lado, Helmke y Levitsky (2004) señalan cómo la investigación comparada se ha centrado en las instituciones formales, ignorando que muchas veces las instituciones informales

tienen una influencia decisiva sobre el comportamiento político. Definiendo las instituciones como una regla o procedimiento, que configura la interacción social limitando o validando ciertas conductas, adoptan la definición de instituciones informales como las reglas sociales compartidas, generalmente no escritas, que se crean, comunican y aplican al margen de los canales oficiales, señalando que las instituciones informales, además de que no son equivalentes a la cultura, tampoco son lo mismo que las organizaciones informales. Y que no toda institución débil o patrón de comportamiento es una institución informal.

Al desarrollar una tipología para clasificar las instituciones informales que interactúan con las formales, se usan de base dos criterios. El primero, la efectividad de las instituciones formales, y en segundo, si las instituciones informales tienen resultados iguales o diferentes a los previstos por las reglas formales. De esta composición surgen cuatro tipos: Las instituciones complementarias, que son las que coexisten con las reglas formales que si se cumplen y tienen efecto similares; las instituciones acomodativas, que se dan cuando los resultados de las instituciones formales se cumplen pero divergen de los de las informales; las instituciones competitivas, que surgen cuando las reglas formales no se cumplen y las reglas informales generan resultados distintos u opuestos; y las instituciones sustitutivas, que aparecen cuando las reglas formales son débiles pero las reglas informales generan resultados similares a los esperados por estas (Helmke y Levitsky, 2004).

Finalmente, Banaszak y Weldon (2011) realizan una crítica al énfasis que se le da a las instituciones formales dentro del estudio de los sistemas federales y analizan cómo las instituciones informales en sistemas federales de gobierno influyen sobre la igualdad de género produciendo efectos diferenciados sobre las relaciones sociales. Estas reglas sociales compartidas tienen el papel clave de mediar el impacto de las reglas formales, especialmente en lo que respecta a las

relaciones de género, ya que son estas las que muchas veces asignan a la mujer el papel de ama de casa o privilegian a los hombres en la familia y en posiciones de liderazgo. De manera que, las instituciones informales tienen efectos generalizados al definir quién tiene voz en el ámbito social y político y limitando la capacidad de incidencia de actores feministas en la toma de decisiones.

#### ***2.1.4 Institucionalismo Feminista***

Según Hawkesworth M, (2005) la investigación feminista que apareció en los años sesenta ha buscado corregir y transformar la ciencia política, señalando omisiones y distorsiones presentes en los diferentes enfoques convencionales. Usar el género como herramienta analítica ha logrado descubrir relaciones sociales y políticas omitidas, ofreciendo alternativas, cuestionando hipótesis y refutando visiones opuestas. En sus inicios, el concepto del género fue usado para diferenciar la construcción social de lo que es masculino y femenino de las características del sexo. Permitiendo entender cómo diferentes culturas construyen sus nociones de feminidad y masculinidad. Con los años, el género se convirtió en una herramienta para analizar las relaciones entre hombres y mujeres, y estudiar la organización simbólica, subjetiva a las jerarquías e institucional.

En la ciencia política el género ha abierto líneas de investigación sobre cómo influye este en el funcionamiento de instituciones o la elaboración de políticas públicas. Analizando cómo se produce y mantiene el poder de género a través de las leyes, normas, prácticas organizacionales y discursos, mostrando cómo las categorías de hombre y mujer son en realidad construidas y reforzadas por las decisiones estatales y políticas institucionales, modelando la composición y acción política de la población, naciendo el concepto de generización de las instituciones, que es clave para entender cómo las prácticas, ideologías y reglas operan para mantener la desigualdad. De esta manera, el concepto de poder de género se refiere entonces al conjunto de relaciones

asimétricas que atraviesan desde instituciones internacionales hasta los vínculos personales, normalizando la dominación masculina y marginando a las mujeres.

Para Chappel L. (2006) la literatura institucionalista ha reconocido el papel de las normas, sin embargo, ha dejado de lado el hecho de que muchas veces, estas normas están ligadas a las cuestiones de género al definir las formas aceptables de comportamiento femenino y masculino, esto ocurre no solo a nivel de país sino también en instituciones internacionales. Las instituciones tienden a una rigidez, sin embargo, pueden enfrentarse a cambios externos, haciéndoles propensas a evolucionar, por lo que actores feministas tienen la oportunidad de actuar como emprendedores de política pública que pueden modificar las normas institucionales de género.

En su artículo, Chappell (2006), utiliza la visión normativa y dinámica del neoinstitucionalismo para comprender cómo el género moldea a las instituciones políticas y de qué manera los nuevos actores sociales, cómo los grupos feministas pueden frenar estas normas de género abriendo nuevos espacios de participación. Mencionando que sistemas burocráticos, como el canadiense o el británico, valoran los comportamientos asociados al género masculino como la impersonalidad u objetividad, mientras desaprueban comportamientos asociados a lo femenino como las emociones o la sensibilidad. Lo que frena el activismo institucional feminista que, en países como Australia ha logrado ocupar espacios dentro de las instituciones y avanzado en agendas de igualdad.

De igual manera, Mackay et al (2011) destacan el papel del Nuevo Institucionalismo al recuperar la idea de que las instituciones importan y cómo estas pueden configurar normas, políticas y conductas. No obstante, critican el descuido que existe en cuanto al uso del concepto de poder y la influencia del género en las instituciones. Es así como se hace necesario el nacimiento de una nueva corriente, el institucionalismo feminista, que muestra cómo las relaciones de género

están presentes en las normas, prácticas y estructuras institucionales, que producen y refuerzan las jerarquías de género

En el Institucionalismo Feminista, el género debe entenderse como una dimensión fundamental de las instituciones, no solo una categoría personal o social, sino una base que estructura símbolos, normas, reglas e identidades institucionales. Las reglas formales e informales están influenciadas por sesgos de género que favorecen los comportamientos masculinos y relegan lo que se percibe cómo femenino (Mackay et al, 2011).

Además, Chappell y Waylen (2013) señalan que el Nuevo Institucionalismo, si bien ha contribuido a entender las instituciones como las normas que estructuran la vida social, política y económica, han prestado nula atención a las instituciones informales, especialmente en la dimensión de género. Las normas no escritas, aquellas que se transmiten culturalmente, operan junto a las normas formales y están altamente ligadas al género, definiendo desde lo más profundo de la sociedad las relaciones de poder, división del trabajo, emociones y la cultura dentro de las organizaciones. Es por esto por lo que muchas veces los cambios formales no siempre muestran los resultados que se esperan. El Institucionalismo Feminista busca ligar las instituciones a las cuestiones de género para mejorar la percepción en el diseño institucional, colocando en primer plano las normas informales, buscando llenar un vacío en la teoría original y mostrando capacidad en mejorar la comprensión de los efectos de reformas de géneros aplicadas.

Lowndes (2014) explica cómo estas reglas institucionales producen efectos de género, explicando que las instituciones existen a través del comportamiento repetido y reconocido por los actores, y que aquellas que son generizadas comparten un contexto político, son reconocidas colectivamente, y pueden ser formales o informales. Muchas veces, las reglas pueden parecer neutras, pero en realidad tienen efecto de género oculto, como las normas sobre el liderazgo,

horarios de reuniones o trayectoria profesional, pues reflejan y refuerzan desigualdades conectadas con los roles de género.

Las instituciones moldean identidad, valores y creencias, mientras estructuran incentivos y flujos de información, e imponen los marcos narrativos que legitiman algunos comportamientos desde la lógica generizada de lo que es apropiado. El estudio de las instituciones generizadas, tiene por lo tanto un efecto tanto normativo como transformador, pues comprender cómo las reglas producen desigualdad de género permite identificar las normas vigentes que distribuyen recursos y poder de forma desigual, y cómo estas se relacionan con instituciones no políticas como la familia y la sociedad civil, y permitir así un espacio de transformación donde estas reglas existentes puedan ser cuestionadas o reescritas (Lowndes, 2014).

Así mismo, Lowndes (2019) explica que la generización ocurre incluso cuando las políticas llevadas a cabo buscan promover la igualdad, dado que las instituciones no se configuran solo desde lo referente al género, sino también por reglas aparentemente neutrales que al interactuar con instituciones sociales y económicas pueden reproducir la desigualdad de género. Principalmente, un cambio legal puede llegar a ser neutralizado por las normas informales que siguen reforzando la exclusión de las mujeres, lo que Lowndes (2019) denomina *sobredeterminación institucional*, en el cual los patrones de desigualdad se sostienen por varios mecanismos de control como la regulación, la obligación y la persuasión.

Es por esto por lo que los patrones informales que sostienen las políticas deben experimentar una transformación, siendo esto un gran desafío. Y en ese sentido, es mucho más sencillo, alcanzable y realista reformar las instituciones que dismantelar las estructuras patriarcales más profundas, influyendo a través de las instituciones políticas en las normas que predominan en una sociedad. Sin embargo, sigue siendo fundamental identificar y cuestionar las

reglas que reproducen la desigualdad al interactuar con estas instituciones formales, teniendo en cuenta que las reglas más sólidas son las que logran conectar los mecanismos legales, las normas sociales y los discursos (Lowndes, 2019).

### ***2.1.5 Antropología Económica***

#### **Michel Foucault: Dispositivos de Poder y la Histerización del Cuerpo de la Mujer.**

Aunque Michel Foucault no aborda de forma explícita la opresión femenina como eje central de su extensa obra, su desarrollo sobre el poder y los dispositivos permiten comprender cómo se configuran formas de dominación institucional que afectan particularmente a las mujeres. Su noción de poder —no como estructura jerárquica o centralizada, sino como red dinámica de relaciones— es clave para entender cómo se construye históricamente en el siglo XVIII la figura de la “mujer histérica”.

***El Poder y los Dispositivos.*** Para Foucault, el poder no emana de una sola fuente ni se impone desde arriba; más bien, circula de manera extensa en todos los ámbitos sociales (familia, escuela, medicina) a través de relaciones de fuerza que producen saberes, discursos e instituciones. Es una fuerza productiva, omnipresente, que genera clasificaciones, normaliza comportamientos y regula los cuerpos desde el siglo XVIII. Y allí donde hay poder, también hay resistencia: no externa, sino inherente al propio funcionamiento del poder (Foucault, 1976).

El poder actúa mediante dispositivos, es decir, ensambles heterogéneos de discursos, instituciones, disposiciones (aménagement) arquitectónicas, de decisiones reglamentarias y leyes (entre otras) que tienen funciones estratégicas dominantes como la organizan del saber y orientan el comportamiento social (Foucault, 1994). Uno de los más importantes en la modernidad es el dispositivo de la sexualidad, que a partir del siglo XVIII sustituye progresivamente al dispositivo

de alianza (centrado en el parentesco y la reproducción legal), para enfocarse en la regulación de los cuerpos, los placeres y las poblaciones (Foucault, 1976).

***Sexualidad y Control del Cuerpo Femenino.*** La sexualidad, en este nuevo régimen de poder-saber, deja de ser vista como algo que debe simplemente reprimirse; por el contrario, se convierte en objeto de análisis, clasificación y control. La histerización del cuerpo femenino es uno de los principales blancos de esta operación: se lo somete a vigilancia médica, moral y científica bajo la forma de discursos patologizantes que lo vinculan al desorden, la irracionalidad y la afectividad desbordada. “Así surge la figura de la mujer histérica, la cual sería la oposición negativa de la madre” (Foucault, 1976, p. 98).

Esta construcción se refuerza a través de prácticas concretas: campañas materno-infantiles, normas higiénicas, exigencias afectivas (Foucault, 1976). A la mujer se le asigna el rol de madre saludable, equilibrada y responsable del bienestar físico y emocional de los hijos. Cualquier desviación de ese modelo (mujer sin hijos, lesbiana, enferma) es tratada como anormal. La maternidad, por tanto, ya no es un hecho privado, sino un asunto de interés estatal y demográfico.

***Familia y Medicina: Instituciones Articuladoras.*** La familia moderna actúa como espacio de articulación entre lo jurídico y lo sexual: en su interior, el dispositivo de alianza transmite la ley, mientras que el de la sexualidad regula los cuerpos. El padre y el médico —figuras de autoridad— operan como canales de este doble control. Así, el cuerpo femenino se vuelve el punto de cruce entre el deber ser (la madre normativa) y la patología (Foucault, 1976).

***Pierre Bourdieu: Dominación Masculina.*** A diferencia de Michel Foucault, el sociólogo Pierre Bourdieu estudia directamente la dominación masculina sobre la mujer en la región de la Cabília, en Argelia, debido a su cultura marcadamente patriarcal y carente de una tradición escrita

sistemática —a diferencia de las culturas occidentales—. A partir de este estudio, Bourdieu logra generar un marco de entendimiento de la dominación sufrida por las mujeres en términos sociológicos, simbólicos e históricos.

En las sociedades se crean esquemas de pensamiento de aplicación “universal” que inscriben y naturalizan diferencias como si fueran biológicas o inevitables. De esta manera, las diferencias de sexo aparecen en el orden social como algo dado, inscritas en los cuerpos y en los hábitos de las personas. Se genera así una experiencia dóxica, es decir, una percepción del mundo que se asume como “natural” o “real” sin ser cuestionada (Bourdieu, 1998). Estas diferencias se articulan mediante sistemas de oposición homologables: alto/bajo, arriba/abajo, y, por supuesto, hombre/mujer. A partir de estos esquemas, tanto al hombre como a la mujer se les asignan atributos arbitrarios según su sexo: “el hombre es asociado con lo exterior, lo oficial, lo alto, lo discontinuo y lo espectacular; mientras que la mujer es vinculada con lo interno, lo húmedo, lo bajo, lo continuo y lo doméstico” (Bourdieu, 1998, p. 45).

La potencia del orden masculino radica en su capacidad de presentarse como neutro, como lo normal, sin necesidad de legitimación discursiva (Bourdieu, 1998). “Es el propio orden social el que ratifica esta dominación, pues las estructuras de poder son producto de un trabajo constante de reproducción al que contribuyen agentes individuales e instituciones como la iglesia, la escuela, la familia y el Estado” (Bourdieu, 1998, p. 50). Así se establece la división del trabajo sexual: se distribuyen estrictamente las actividades, los espacios (el mercado para los hombres, el hogar para las mujeres) y las jerarquías simbólicas. “A la mujer se le excluye de las tareas más nobles y se le asignan aquellas feminizadas, consideradas menos dignas” (Bourdieu, 1998, p. 38). El cuerpo es, por tanto, construido socialmente como “portador de una realidad sexuada, reflejo de una visión y división del mundo sexualmente diferenciada” (Bourdieu, 1998, p. 23).

En este sentido, la diferencia anatómica entre los sexos se convierte en la justificación de las diferencias sociales, bajo la idea de que la virilidad física sustenta la dominación masculina. No obstante, para Bourdieu, las necesidades biológicas o las diferencias anatómicas no explican por sí solas la división simbólica del trabajo, sino que son interpretadas a través de construcciones sociales arbitrarias. Como él mismo afirma: “legitima una relación de dominación inscribiéndola en una naturaleza biológica que es en sí misma una construcción social naturalizada” (Bourdieu, 1998, p. 37).

La naturalización de una visión androcéntrica —la que pone al hombre como centro de todo— produce una **somatización de las relaciones sociales de dominación** (Bourdieu, 1998). Es decir, el cuerpo de las mujeres incorpora y expresa esa dominación mediante gestos, actitudes y modos de estar en el mundo. “La violencia simbólica se manifiesta cuando las mujeres asumen como “naturales” las relaciones de poder en las que están atrapadas, interiorizando los esquemas sociales que las subordinan” (Bourdieu, 1998, p. 49). Esto tiene consecuencias graves, como el autodesprecio o la autoanulación ante el hombre, evidenciado en gestos como sonreír para agradar, bajar la mirada, aceptar interrupciones o incluso disimular el cuerpo mediante la vestimenta (Bourdieu, 1998, p. 43).

## 2.2 Marco conceptual

### 2.2.1 Género

El concepto de *género* desde el siglo XX se desprendió de la noción de sexo, pero esto generó un gran debate sobre su definición desde diferentes paradigmas. Según Tsirigotis (2016) “mientras que al sexo se le define como los meros rasgos físicos del individuo y, las estructuras de cromosomas que lo acompañan; el género concierne a las características de tipo psicológico y al comportamiento del ser humano” (p. 398). Para Sánchez y Morales (2011) desde un paradigma más sociológico se puede referir a las perspectivas sociales que se les determina a las personas de cada sexo. Aunado a la cuestión de los roles sociales que la sociedad fuerza a los humanos a ejercer en sus respectivas sociedades (Naciones Unidas, 1995). Ante esto, en el feminismo clásico se tiene en alta estima la visión de la filósofa y escritora Beauvoir (1949) que afirma:

No se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica de femenino (p. 87).

Es decir, que desde el nacimiento a la mujer se le impuso un carácter defectuoso mientras que al hombre se le atribuye simbólicamente lo positivo o neutro, la determinación de la mujer perpetrada por el hombre parte con base precisamente a ser un negativo del hombre. Otras autoras como Judith Butler (2007) establecerían que la expresión del género es una construcción social, histórica y cultural y, que por consiguiente no hay como tal papeles sexuales o roles de género inscritos en la naturaleza humana.

Otras autoras como Cordelia Fine (2020) si bien no rechazan en lo absoluto la influencia de las construcciones sociales del género, si hace hincapié en que hay ciertas diferencias biológicas importantes. El problema para Cordelia (2020) reside en las interpretaciones que se hacen de estas diferencias, las cuales pueden carecer de un método científico y, estar sesgadas por medio de meros estereotipos culturales. Que haya diferencias en los cerebros entre los dos sexos no implica una determinación del comportamiento y de las aptitudes. Por otro lado, Louise Perry (2022) hace un fuerte énfasis en la importancia de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres para realizar estrategias realistas de lucha contra la dominación masculina y, además señala que “ignorarlas puede ser peligroso porque también implicaría una forma de prevalecer la dominación sobre la mujer” (Perry, 2022, p. 52).

La UNICEF definiría el género como los atributos sociales que se asocian a ser varón o ser mujer, afectando estas imposiciones a las oportunidades de estos. A esto se adhiere el concepto de **estereotipos de género**, el cual concierne a estas creencias superficiales de lo que debe ser un varón o una mujer (UNICEF, 2023). Según Devi (2024) “la cuestión más concluyente es que el género se define al establecerse en un contexto de un tiempo muy específico que es modificable o que es flexible” (p. 265).

### ***2.2.2 Desigualdad***

La **desigualdad** se puede explicar como una diferencia que puede comprobarse vía comparación de varios objetos, acorde con la RAE simplemente caracteriza a lo que no es igual. A diferencia de las desigualdades de tipo vertical que mantienen un énfasis sobre el individuo y apartan las cuestiones de pertenencias de clases sociales o el lugar dónde se vive, las desigualdades de tipo horizontal son el resultado de las disparidades entre grupos y aspectos como el sexo, la raza, orientación sexual, lugar de nacimiento (Organización de los Estados Americanos, s.f). Este

concepto toma diferentes formas de entenderse dependiendo del sustrato en el cual se apoye, en el caso de la desigualdad que hay entre los géneros se encuentran disparidades, desde un enfoque binario, entre el trato, las oportunidades y, la violencia que sufren hombres y mujeres por precisamente pertenecer a estas categorías (Human Rights Careers, s.f). Estos se producen por los roles de género, las cuestiones culturales y, las diferencias biológicas que hay en cada sexo. Asimismo, “el concepto de *roles de género* va sobre lo que estos hombres o mujeres deben de hacer, desde el ámbito familiar, laboral, económico, etc” (Devi, 2024, p. 52).

En una misma dirección con respecto a la desigualdad subyace el concepto de **Brecha de Género**, el cual, aunque puede parecer igual al concepto de **desigualdad de género**, hay diferencias importantes entre estos dos, el primero concierne a la medida o cuantificación que muestra la disparidad o distancia que hay entre hombres y mujeres respecto a un mismo indicador (Instituto nacional de las mujeres, 2018). Mientras, como se expresó antes, la desigualdad de género es mucho más que la medición.

Por otro lado, es necesario mencionar que las problemáticas de desigualdad horizontal no son generalizables con respecto al género, sino también a distintos ámbitos como la raza, la nacionalidad, el mismo género y, otros más. Por lo cual, aparece el concepto de **interseccionalidad**, el cual parte con el supuesto de que la gente vive de forma habitual con diferentes identidades representadas en capas que son derivados de las relaciones sociales, la historia y, las operaciones de las estructuras de poder. Este enfoque revela de qué manera cuestiones como la segregación de género, de raza y de clase puede confabularse conjuntamente para determinar la posición de una mujer -según el enfoque feminista- (AWID, 2004).

### ***2.2.3 Institución***

Las instituciones han tenido distintas acepciones a lo largo del tiempo y, también conforme a sus tipos de estudio. John Commons (2003) las definió como “la acción colectiva que controla, libera y, amplía la acción individual” (p. 191). Donde esta acción colectiva contempla desde la mera costumbre hasta a los intereses en ejecución, los cuales tienen como fin elaborar un control relativo, la liberación y, expansión de la acción individual mediante la colectiva. Años después Douglas North (1990) definió a las instituciones como “las limitaciones (acuerdos, códigos de conducta o prohibiciones) pensadas por el hombre que dan forma a la interacción para reducir la incertidumbre, y, estas instituciones sufren cambios que dan a entender el cambio histórico” (pp. 13-14).

Por otro lado, en el paradigma de la sociología, Émile Durkheim (2019) definió a las instituciones como: “todas las creencias y todos los modos de conducta instituidos por la colectividad” (p. 61). Los hechos sociales, como las instituciones, son “cosas” para él porque de ellos no salen objetos concretos y claros sino confusas y subjetivas y, por eso se les estudia desde afuera como a las cosas. Es decir, intentando no tomar en cuenta las ideas previas que se tenían de las prácticas colectivas porque para Durkheim (2019), lo significativo subyace en la manera en cómo se piensan estas instituciones de forma colectiva y no individual. Talcott Parsons (1990) es otro autor importante en proveer nociones sobre las instituciones, por ejemplo, este define que “la institución tiene como función regular las acciones de forma que se prevalezca cierta conformidad en cuanto a valores que les son comunes a la comunidad” (p. 331).

No obstante, estas posturas tienen en común que ven a la institución como la conjunción de normas, reglas, valores y costumbres que parten de una acción social, la cual tiene una duración

en el tiempo y, puede aparecer o sufrir accidentes o evoluciones. Son el umbral que conecta lo visión de lo social y lo individual (Brismat, 2014).

#### ***2.2.4 Institución Informal***

Según Douglas North (1991) “las instituciones informales se definen por estar encajadas en costumbres, tradiciones y códigos que son muy resistentes ante políticas deliberadas, son importantes para explicar el cambio histórico” (p. 17). Es decir, que estas son derivados de la cultura y, a su vez forman parte del legado histórico de la sociedad.

Por otro lado, Helmke y Levitsky (2004) las definen como “reglas socialmente compartidas, por lo general no escritas, que se crean, se comunican y se hacen cumplir fuera de los canales oficialmente sancionados” (p. 727). Es decir, son normas socialmente no escritas que como toda institución buscan restringir y facilitar el comportamiento de los actores.

#### ***2.2.5 Institución Formal***

En cuanto a las formales volviendo a North, estas son restricciones formales como leyes, reglas y, constituciones (The nobel prize, 1993). De forma similar, Helmke y Levitsky (2004) las definen de la siguiente forma:

“Las instituciones formales son reglas y procedimientos que se crean, comunican y aplican a través de canales ampliamente aceptados como oficiales. Esto incluye las instituciones estatales (tribunales, legislaturas, burocracias) y las reglas impuestas por el Estado (constituciones, leyes, reglamentos)” (p. 727).

Aunado a esto, los autores también incluyen a las reglas de organización que residen en corporaciones, partidos políticos y, grupos de interés.

### **2.3 Antecedentes**

En la actualidad, la preocupación por la desigualdad de género ha sido de interés para toda la comunidad académica, por lo que investigadores y especialistas en el tema han desarrollado sus trabajos y teorías en este campo, midiendo, estimando posibles causas y consecuencias de esta, y a la vez proponiendo soluciones para mitigar esta problemática que atañe al mundo entero.

#### ***2.3.1 Desigualdad Laboral y Brechas Salariales***

Claudia Goldin (2014) es una de las pioneras en los estudios de desigualdad de género y las brechas en el mercado laboral, ella analiza los avances en la convergencia de género en el ámbito laboral a lo largo del último siglo, destaca que, si bien se han reducido las diferencias en participación laboral, educación y ocupaciones, sigue existiendo una persistente y significativa brecha de ingresos. Señala que para lograr la igualdad de género no necesariamente se requiere una intervención estatal ni un cambio en el comportamiento familiar masculino, sino que la “última etapa” requiere una transformación en la estructura y remuneración del trabajo, es decir, en fomentar la flexibilidad temporal en los empleos, eliminando los incentivos a remunerar de manera desproporcionada a quienes trabajan largas y rígidas jornadas.

De este modo, Goldin (2014) emplea un análisis cuantitativo de datos provenientes de encuestas nacionales (Censo de EE.UU., American Community Survey, NSCG, entre otras) y bases de datos longitudinales específicas por ocupación (MBAs, JDs y farmacéuticos). Se utilizan cohortes sintéticas y regresiones múltiples para descomponer la brecha salarial en componentes explicados (educación, experiencia, horas trabajadas) y residuales (atribuibles a discriminación u otros factores). Asimismo, se complementa con datos del sistema O\*Net para relacionar características ocupacionales con la brecha de género. La investigación muestra que, aunque las mujeres han alcanzado niveles educativos y experiencia laboral similares a los de los hombres,

persiste una brecha salarial que se amplía con la edad y a lo largo del ciclo de vida laboral. Esta brecha es especialmente pronunciada en ocupaciones donde las recompensas son altamente no lineales respecto a las horas trabajadas, es decir, donde quienes trabajan más horas reciben aumentos salariales desproporcionados. Para cerrar de manera efectiva esta brecha se requiere un rediseño de los empleos, de forma que la remuneración no dependa de la disponibilidad para trabajar de manera rígida o extensiva, sino que valore el desempeño de manera más flexible y equitativa

En otro estudio, Golding (2023) muestra también las desigualdades de género en el mundo laboral en Estados Unidos haciendo énfasis a las actividades del hogar, las cuales suelen ser realizadas, siguiendo el lineamiento de los roles de género, por las mujeres, lo cual termina generando *penalizaciones por maternidad* y brechas de género parentales. Goldin emplea datos de la National Longitudinal Survey Of Youth (NLSY79) y, el Census American Community Survey (ACS), los cuales usa mediante análisis econométricos con mínimos cuadrado-ordinarios y efectos fijos individuales. En cuanto a variables se tuvo en cuenta una variable dicotómica de mujer, edad, número de hijos, edad del hijo menor, horas y semanas trabajadas, nivel educativo (desde la universidad), experiencia laboral y, tasa de desempleo nacional. Ella concluyó que las mujeres con hijos pequeños trabajan menos horas en función de la edad del hijo menor. Cuando los hijos crecen, el ingreso como las horas de laburo de la madre crecen, incluso llegan a diferenciarse en ingresos en sólo 12 puntos con respecto a las mujeres que no tienen hijos, sin embargo, lo hacen siempre por detrás de los niveles de los padres con hijos: los cuales tienen incluso mejores ingresos que los hombres solteros. El hombre con hijos es beneficiado a nivel de ingresos en el mundo laboral, mientras que a la mujer con hijos se le penaliza mediante la prima de maternidad y, también por el precio de ser mujer.

Por otro lado, Kleven et al. (2019) estimaron las penalizaciones en los ingresos por efectos de la paternidad/maternidad en diferentes países: Dinamarca, Suecia, Alemania, Austria, Reino Unido y Estados Unidos, demostrando cómo las mujeres reciben un impacto mayor. Para esto toman datos tanto de registros administrativos para Suecia, Dinamarca y Austria, como de encuestas: la GSOEP para Alemania, la PSID para Estados Unidos, y la BHPS para Reino Unido. La población de estudio fueron hombres y mujeres entre los 20 y 45 años que ya hayan tenido su primer hijo. Para su modelo utilizan la metodología de especificación de estudio de eventos, incluyendo variables de tiempos del evento (nacimiento del primer hijo), edad y año, y estimaron el porcentaje de variación de los ingresos en cada país en promedio, diferenciado por hombres y mujeres. Con esto se obtuvo que, efectivamente las mujeres reciben mayores penalizaciones en sus ingresos con la llegada del primer hijo, disminuyendo sus ingresos a corto plazo de 90%, en el peor de los casos en Austria, y las menos impactadas en Estados Unidos con 40%. En el caso de los hombres el impacto es menor; en el peor de los casos no alcanza a verse reducidos en 10% e incluso en algunos suele aumentar luego de convertirse en padre. En el largo plazo, luego de 10 años las mujeres aún no se recuperan; en el mejor de los casos, Dinamarca y Suecia las penalizaciones representan del 21% al 26%, seguido de Estados Unidos y Reino Unido con 31% y 44%, finalizando con Austria y Alemania con 51% y 61% respectivamente. Finalmente, los autores concluyen que existe una fuerte correlación entre la magnitud de las penalizaciones y las actitudes culturales y avances respecto a los roles de género en cada país.

De la misma manera Bick y Fuchs-Schündeln (2017) estudiaron las razones detrás de las diferencias en las horas trabajadas por las personas casadas entre 17 países de Europa y Estados Unidos. Entendiendo que al no existir un patrón claro entre estas variaciones, se requiere observar los detalles del entorno económico y fiscal, ya que hay países donde los impuestos se aplican de

manera individual y otros donde se suman para una tributación en conjunto, esta segunda forma de tributación puede reducir los incentivos para que la persona con ingresos menores, en la mayoría de casos la mujer, se abstenga de trabajar dado que su ingreso adicional eleva la tasa impositiva marginal para el hogar. La metodología está fundamentada en un modelo económico en el que el hogar decide las horas que trabajará cada conyugue, considerando variables como impuestos al consumo, impuestos laborales con estructuras no lineales, diferencias salariales por género y educación, y la composición educativa de la población. Se concluye que gran parte de las diferencias internacionales en horas trabajadas por personas casadas, especialmente mujeres, se deben al diseño del sistema tributario. La forma en que se grava a las parejas, sobre todo si el impuesto es conjunto o separado, afecta directamente la participación laboral femenina. También influyen los impuestos al consumo y las desigualdades salariales.

### ***2.3.2 Liderazgo y techo de cristal***

El estudio de Bertrand (2018) surge de la preocupación persistente en temas de género donde a pesar de décadas de avances, las mujeres siguen estando subrepresentadas en los niveles más altos de ingresos. En el texto se abordan las diferencias de género en educación, así como los desafíos que enfrentan al equilibrar el trabajo y las responsabilidades del hogar, especialmente cuando hay hijos. Para esto el documento utiliza un enfoque multidimensional que combina análisis descriptivos, evidencia empírica y revisión de literatura experimental y de campo para explicar el fenómeno del techo de cristal. Se utilizan datos históricos de Censos, encuestas del ACS y datos fiscales para cuantificar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, su presencia en distintos percentiles de la distribución salarial y la evolución de estas medidas en las últimas décadas. Además de trabajos experimentales que analizan la voluntad de competir y la

aversión al riesgo, y experimentos de campo que evalúan cómo diferentes estructuras de compensación influyen en la toma de decisiones laborales de hombres y mujeres.

Por otro lado, el estudio de Bertrand (2018) implementa regresiones que permiten estimar la elasticidad de los ingresos con respecto a las horas trabajadas en distintas ocupaciones, se aplican modelos que incluyen controles por edad, nivel educativo, características regionales y ocupacionales, desagregados por género. Los autores concluyen que el techo de cristal y su persistencia es el resultado de la interacción de múltiples factores que van más allá de la simple discriminación en el mercado laboral, la proporción de mujeres en la parte alta de la distribución de ingresos sigue siendo muy baja. Dado que el problema es multifacético, se sugiere que una estrategia combinada (que incluya políticas públicas orientadas a mejorar la conciliación, reformar los sistemas de compensación para valorar la flexibilidad y promover cambios en las normas culturales) podría contribuir a “romper” el techo de cristal.

Siguiendo esta línea de estudio, Ingrid Haegele (2024) busca explicar el por qué las mujeres tienden a optar menos por posiciones en empresas que impliquen el ejercicio del liderazgo. Con base a tres bases de datos de postulación internas y fuentes externas de recursos humanos, se computan preguntas a los trabajadores para evaluar su nivel de aversión al riesgo, sus percepciones de la situación laboral en cuanto a ascensos y, también se calculó la probabilidad de las mujeres de apuntar a puestos de liderazgo. La autora concluye con su investigación que, antes que razones clásicas de aversión al riesgo o éxito percibido, las mujeres no ven como atractivo el llevar la responsabilidad o liderazgo de un equipo y, esto inclusive en ambientes sin tratos diferenciales de género terminan por haber brechas, faltas de representación, remuneraciones de género debido a esta falta de atractivo frente al liderazgo. Por otro lado, en las mujeres hay una presencia de percepciones negativas frente a los puestos de liderazgo debido a la generación de ideas erróneas

sobre el tamaño de los equipos de trabajo y, la frecuencia de los conflictos. Por lo cual, la autora propone que se deben estudiar formas mejores de hacer más atractivo los puestos de liderazgo para las mujeres y, que las empresas proporcionen mejor información del tamaño y composición del trabajo para los trabajadores.

De forma similar, Radhika Kapur (2025) investiga los obstáculos que tienen las mujeres para ejercer el liderazgo desde la óptica de la familia en zonas rurales de la India. La autora usa una metodología de tipo documental y cualitativa para entender la desigualdad de género como un problema social. Volviendo a la India rural, a la niña o mujer se le ve como un pasivo y, al hombre o niño se le ve como activo, de tal forma que a las primeras se les cría para estar en la casa ejerciendo respectivas labores y, se les desincentiva a cursar en el colegio, generando una destrucción de sus aspiraciones o metas. Aunado a esto, a la mujer se la expone a actos violentos, se le desprecia desde el nacimiento, de tal forma que esta no podrá desarrollar sus habilidades, su personalidad, o mejorar sus condiciones de vida. Por consiguiente, es importante luchar contra la desigualdad de género mediante su eliminación para precisamente mejorar habilidades, tomar decisiones más sabias, adquirir una buena educación, fortalecimiento de la salud física y mental, entre otras.

Además, cabe resaltar el trabajo realizado por Lasso et al (2024) quienes llevaron a cabo una investigación sobre las dificultades que enfrentan las mujeres al ejercer el liderazgo en el ámbito político y empresarial en el Cauca, Colombia. El estudio se desarrolló mediante una encuesta realizada con el objetivo de recoger información sociodemográfica de las participantes, para posteriormente realizar entrevistas con enfoque fenomenológico que enfatizó la interpretación de las experiencias subjetivas de aquellas mujeres, las cuales fueron seleccionadas vía método aleatorio y no probabilístico basado en los siguientes factores: tener una posición de liderazgo,

ejercer esa posición en el Cauca, esa carrera de liderazgo debe superar los dos años y, proporcionar consentimiento informado. A través de estas entrevistas se identificó que las participantes enfrentan contextos políticos y empresariales marcados por estereotipos de género, que generan escepticismo y poca sororidad. Los principales estereotipos incluyen el rol de cuidado y la apariencia. A pesar de los estereotipos, hay una mayor aceptación social de las mujeres en el poder, fruto de luchas por la igualdad de género. Sin embargo, el avance en el sector privado sigue siendo lento, especialmente en la distribución del cuidado del hogar, aún visto como responsabilidad femenina. Si los hombres no asumen estas tareas de forma equitativa, las mujeres seguirán enfrentando mayor carga física y emocional; Las mujeres líderes deben demostrar constantemente su capacidad, pese a contar con las habilidades necesarias, lo que genera una carga socioemocional que afecta su bienestar. Los autores concluyen que es necesario fomentar un liderazgo basado en competencias y una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.

### ***2.3.3 Instituciones formales e informales***

Ahora bien, es importante recalcar el valor y la importancia que se le da a las instituciones formales e informales en su función en pro de reducir y mitigar las desigualdades y brechas existentes, no solo en el ámbito laboral sino en la sociedad en general. De este modo Rodríguez y Guerrero (2023) analizan la implementación de los objetivos 7 y 8 de la plataforma de acción de Beijing en Colombia, haciendo énfasis en los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer y su participación política. Este trabajo toma como referencia una revisión de antecedentes institucionales desde la constitución de 1991. Usó el índice de desigualdad de género del PNUD y, lo calculó departamentalmente para encontrar los últimos hallazgos institucionales por departamento. Los autores concluyen en primera instancia que la baja participación política de las mujeres se debe a falta de formación en liderazgo, violencia política, escasa financiación de

campañas y estereotipos de género; en segunda instancia, si bien los departamentos con mecanismos institucionales de género presentan mejores indicadores de participación política femenina -destacando el papel de las escuelas de formación política- la participación de la mujeres sigue siendo muy baja, donde solamente el 6% de la participación de mujeres es en gobernaciones, 12% en la alcaldía en el periodo 2020-2023 y, 21% en el congreso durante 2018-2022; en última instancia para reducir esta brecha, se recomienda fortalecer los mecanismos institucionales de género a nivel regional y nacional.

Del mismo modo, Seh Young Kim (2022) estudia los impactos de las instituciones informales sobre la desigualdad de género con información de 43 países. Por medio del índice de desigualdad de género del PNUD -el cual fungirá de variable dependiente- y, siete factores (trabajo, liderazgo, ejecutivo, preescolar, ingresos, corrupción y niños) extraídos de la encuesta mundial de valores (VWS) ola 7 (2017-2021) -variables independientes-, la autora utiliza un modelo de análisis bivariado debido a problemas de colinealidad entre las percepciones de género. La autora concluye que el nivel educativo y el ingreso influyen en las percepciones de los roles de género: las personas con altos niveles de ingreso y educación tienden a respaldar más los roles de género tradicionales en el ámbito laboral. Las barreras económicas y culturales obstaculizan la participación de las mujeres en política porque las reglas favorecen a los hombres. Si bien las mujeres acceden de forma más frecuente a puestos medios y altos, sigue habiendo poca representación en los puestos más altos. La maternidad afecta negativamente el desarrollo profesional de las mujeres. Las personas con menores ingresos y educación suelen rechazar la idea de que los hombres deben ganar más que sus esposas, pero en contextos muy religiosos, las mujeres carecen de autonomía económica. Y, por último, el impacto de la corrupción es más fuerte en las

mujeres, ya que ellas son las mayores usuarias de los servicios públicos y se ven más afectadas por su deficiencia.

Por último, Kimitaka Nishitani (2023) aborda las características institucionales que logran mitigar la desigualdad de género en las empresas japonesas. Para ello, la autora utiliza información de empresas que cotizan en la bolsa de Tokio durante 2019, bases de datos de Toyo Keizai (RSC) y Nikkei NEEDS y, una encuesta aplicada a 2230 empresas, con la cual, mediante un análisis econométrico, utiliza un modelo de regresión aparentemente no relacionada (SUR) para probar si las empresas que mantienen un estilo de gobierno corporativo japonés son las que mayor desigualdad generan; si las empresas que conllevan un modelo angloamericano son las que más mitigan la desigualdad de género; y, que las empresas que hacen esfuerzos deliberados para mitigar la desigualdad de género tienen éxito en ello.

Aunado a ello, la autora utiliza un modelo de mínimos cuadrados ordinarios (OLS) para probar que entre las empresas que buscan mitigar esta desigualdad, las que aplican los ODS tienen mayor éxito que aquellas que no la hacen. La variable dependiente es la proporción de mujeres en cargos gerenciales y, de independientes las variables son factores de gobernanza corporativa, de control, características empresariales y datos financieros. La autora concluyó que las empresas cuyos modelos corresponden a la gobernanza corporativa tradicional refuerza la desigualdad de género y, desincentiva las reformas estructurales y, que aquellas que acogían un modelo de gobernanza angloamericano fomentaba la igualdad de género al incentivar empresas a reducir brechas salariales. Concluyó también que los ODS toman importancia en el mercado laboral promoviendo el empoderamiento femenino. Por último, para que la equidad avance de manera efectiva, es crucial equilibrar valores sociales y económicos, promoviendo reformas en la

gobernanza corporativa y políticas públicas que favorezcan tanto la sostenibilidad económica como la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral.

### **3. Metodología**

En primera instancia es pertinente recalcar que se utilizaran de referencia los departamentos de Antioquia, Santander, Valle del Cauca y Bogotá para el análisis debido a que son los departamentos con mayor participación en el PIB de Colombia y conllevan una cantidad considerable de la población colombiana. Además, son aquellos de los cuales más información hay en cuanto a instituciones informales, contando de referencia las encuestas de la WVS, Latinobarometro y el Proyecto de Opinión Pública de América Latina (LAPOP) Por otro lado, los cuatro departamentos si bien tienen en común de ser de alta importancia a nivel económico y también poblacional, conllevan culturas distintas que, sumado al hecho de que están considerablemente separados regionalmente, puede generar una necesidad considerable de compararlos.

#### **3.1 Análisis de la Relación entre Instituciones Formales y Desigualdad de Género**

Para el primer apartado del trabajo se utiliza un enfoque cualitativo y descriptivo, dirigido a caracterizar las instituciones formales de género en los departamentos seleccionados. El objetivo principal es analizar su configuración, regulación y operación en la implementación de la política pública de género. La investigación está centrada en la estructura institucional, el marco normativo, las funciones asignadas, los recursos disponibles y los mecanismos de acción de las respectivas instituciones. Se llevará a cabo este enfoque ya que permite una comprensión profunda de los procesos institucionales; al centrarse en la descripción y el análisis de los documentos, facilita la identificación de detalles y contextos locales que no serían captados mediante una metodología cuantitativa.

Con base en lo anterior, y sumado a los principios de pertinencia funcional y representatividad institucional, se han seleccionado tres entidades por cada departamento: el

Gobierno Departamental, como ente responsable de la generación de planes de desarrollo y de la ejecución de políticas públicas dentro del territorio; la Asamblea Departamental, como organismo encargado de la creación y aprobación de normas y del control político; y la Oficina o Secretaría de la Mujer, encargada de implementar acciones y programas especiales con enfoque de género. Esta selección busca abarcar el conjunto institucional, tanto en su dimensión normativa y política como en la operativa y técnica.

La recopilación de información se realizará mediante análisis documental, a través de fuentes oficiales disponibles en los portales web institucionales de cada gobernación, asamblea y secretaria de la mujer. Se revisarán informes de gestión, planes de desarrollo, informes de rendición de cuentas, ordenanzas y decretos. Esta información será clasificada mediante matrices de análisis documental, lo que permitirá organizar, contrastar y extraer patrones comunes o divergencias entre los departamentos analizados, facilitando así un seguimiento riguroso y estructurado.

El periodo de análisis se ha delimitado entre los años 2016 y 2020, lo cual representa un ciclo político-administrativo completo, cuyos documentos de planeación, implementación y evaluación están disponibles de forma consolidada. Esto asegura una línea temporal definida en toda la investigación y evita vacíos o sesgos derivados del uso de documentos provisionales. Entre las limitaciones del estudio se reconoce que puede haber diferencias entre los departamentos seleccionados en cuanto a la disposición, estandarización u organización de la información pública —especialmente en los informes presupuestales o en los organigramas internos—; sin embargo, estas limitaciones no comprometen la viabilidad del estudio, dado que existen obligaciones legales de rendición de cuentas para estas instituciones.

### 3.2 Instituciones Informales y Desigualdad de Género

Para el desarrollo del apartado que busca explorar la desigualdad de género y las instituciones informales en los departamentos de Antioquia, Santander, Valle del Cauca y Bogotá se desarrollan tres partes: la primera busca mostrar las estadísticas descriptivas de las encuestas y los datos oficiales, haciendo énfasis en el proceso de triangulación de datos, la creación de las categorías de análisis de las instituciones informales en materia de desigualdad de género; en segundo lugar, se realiza un análisis de contenidos tanto de la categorías, las preguntas de encuesta y, los datos oficiales con la finalidad de establecer, si los contenidos de cada uno de los datos impacta negativa o positivamente en el índice de desigualdad de género; por último, se muestran y analizan los resultados de las categorías (encuestas y datos oficiales) por departamento.

En las encuestas se toma como referencia y fuente de datos de las encuestas a la World Values Survey (WVS), Latinobárometro y Vanderbilt University: las tres toman mediante encuestas percepciones sociales en torno a la familia, la política, el trabajo y, el género (Latinobarómetro, s.f.; Vanderbilt University, s.f.; World Values Survey, s.f.).

En el caso de la WVS la encuesta fue realizada por la empresa Invamer en el periodo 2018. Latinobárometro usó datos de entrevistas y cuestionarios de 2023, no obstante, no se encuentra la información específica de las empresas que ejecutaron las entrevistas para las encuestas. Por último, Vanderbilt University tiene una sección denominada Center for Global Democracy que comprende un barómetro de las Américas para medir los resultados de las percepciones captadas en las encuestas, las cuales fueron hecha por la firma IPSOS en los 2016, 2018, 2021 y 2023. Las tres encuestas se hicieron para que fueran representativas a nivel regional y nacional, pero no a nivel departamental, por lo que para el objetivo del análisis departamental de las instituciones informales y la desigualdad de género presenta una limitación metodológica debido a la no

representatividad departamental de los datos. Para solventar esta limitación en primer lugar se realiza una complementación de las tres encuestas, en la que se discriminan preguntas sobre la desigualdad de género que sean exactamente iguales en cuanto al tópico, fenómeno, lenguaje y forma de la pregunta que se remiten.

Por otro lado, se tomaron datos de: Medicina Legal enfocados en los homicidios sobre mujeres, denuncias por presunto delito sexual, violencia doméstica y de pareja y, suicidios de mujeres que recaen sobre las mujeres para el periodo 2016-2020; del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para conocer los datos sobre embarazos de mujeres adolescentes o niñas, conformación de la jefatura femenina, porcentaje de niñas que están o estuvieran casadas, porcentaje de mujeres con problemas para realizar tareas diarias y que no estudiaron; y, por último, del Instituto Nacional de Salud (INS) para conocer la tasa de muertes por VIH. Si bien los datos de violencia en si son de una naturaleza formal, el acontecimiento en si de un feminicidio, una violación, una agresión, o un suicidio son de una esencia informal dado que son penados legalmente. El feminicidio es penado gravemente por la justicia colombiana por medio de la Ley de Rosa Elvira Cely en el artículo 104A (Ley 1761, 2015); la violencia domestica se castiga en la Ley 599 de 2000 (Código Penal) y la Ley 1257 de 2008; la violación o el acceso carnal violento se pena en los artículos 205-207 de la ley 599 del año 2000; y, la inducción al suicidio se pena en el artículo 107 de la ley mencionada previamente (Ley 599, 2000, art. 107).

Dado que las encuestas se puntúan en escala Likert -es decir, de forma cuantitativa en torno al grado favorabilidad o desfavorabilidad que se codifican numéricamente-, en primera instancia se modificara el sentido de las puntuaciones de las preguntas originales y se les aplicara una estandarización de 0 a 1, donde 0 implicara desfavorabilidad y 1 favorabilidad. Con base en eso se construye un índice de instituciones informales en materia de desigualdad de género cuya

desfavorabilidad o la favorabilidad puntuara positiva o negativamente en el índice dependiendo del contenido de la pregunta -ahí recae la importancia del apartado del análisis de contenidos-, de tal forma que estas percepciones entre más cercanas a 0 impliquen unas peores condiciones de las instituciones informales que hay en el departamento y, si están cercanas a 1 pues implicarían mejores condiciones de las instituciones informales para la igualdad de género-. Igualmente, las tasas de los datos oficiales u objetivos también son estandarizados de 0 a 1, pero teniendo en cuenta las tasas de todos los departamentos del país, haciendo énfasis en los valores mínimos y máximos. Igualmente, su impacto positivo o negativo en el índice depende totalmente de la interpretación del contenido que estos tengan.

**Tabla 1.** Datos sobre instituciones informales, procedencia y año

<i>N</i>	<i>Datos</i>	<i>Fuentes</i>	<i>Año</i>
1	Porcentaje de niñas y adolescentes mujeres menores de 18 años alguna vez o actualmente casadas o unidas por departamento. Colombia.	DANE Gran Encuesta Integrada de Hogares 2020	2020
2	Tasa de Fecundidad en niñas y adolescentes por departamento	Estadísticas Vitales (EEVV) – DANE, 2015-2018	2015-2018
3	Conformación de hogares con jefatura femenina.	DANE Encuesta Nacional de Calidad de vida 2020	2020
4	Mujeres que tienen dificultad para realizar actividades diarias	DANE - Censo nacional de población y vivienda 2018	2018
5	Mujeres de 5-24 años que no asistieron al colegio	DANE - Censo nacional de población y vivienda 2018	2018
6	Casos y tasas de exámenes medicolegales por presunto delito sexual	Medicina Legal Forensis 2020	2020
7	Suicidios de mujeres	Medicina Legal Forensis 2020	2020

8	Violencia domestica o familiar	Medicina Legal Forensis 2020	2020
9	Tasa de homicidios sobre mujeres	Medicina Legal Forensis 2020	2020
10	"Una carrera universitaria es más importante para un hombre"	World Values Survey	2018
11	Un niño en edad preescolar sufre con su madre trabajadora	World Values Survey	2018
12	Escasez de empleos: los hombres deberían tener más derecho a un empleo que las mujeres	World Values Survey	2018
13	Está justificado que un hombre golpee a su mujer	World Values Survey	2018
14	Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres	World Values Survey	2018
15	En general, los hombres son mejores ejecutivos de empresas que las mujeres	World Values Survey	2018
16	Es un deber con la sociedad tener hijos	World Values Survey	2018
17	Si una mujer gana más que su marido es casi seguro que creará problemas	World Values Survey	2018
18	Ser ama de casa es igual de satisfactorio al cualquier trabajo	World Values Survey	2018
19	Aborto	World Values Survey	2018
20	Prostitución	World Values Survey	2018
21	Divorcio	World Values Survey	2018

*Nota:* Elaboración propia con base a datos de encuestas de la World Values Survey, LAPOP y Latinobárometro.

Con estos datos se realizará en primera instancia un análisis estadístico descriptivo debido a que es importante describir la muestra y los resultados iniciales antes de aplicar análisis inferenciales o modelos estadísticos más complejos (Ibáñez-López et al., 2023). Posteriormente,

se realizará sobre estos datos, sobre todo los de percepciones, un análisis de contenido con la finalidad de estudiar el contenido de las comunicaciones por medio de uso de clasificaciones de dichos mensajes (Aigeneren, 2022). Esta tarea se facilitará con los ítems 10 hasta el 18 de la tabla 10, porque afirmaciones de las cuales las encuestas mediante la escala Likert definen su nivel aceptabilidad a nivel social, igualmente se puede ampliar al espectro de los ítems 19 hasta el 23 al ser cuestiones sociales. Los datos de Medicina Legal y de las encuestas del DANE funcionaran como un contraste de la información abordados por las percepciones debido a que estas no son representativas a nivel departamental. El análisis de contenido tendrá como referencia el marco teórico y los antecedentes previamente mencionados. Por último, se realizará una comparación entre los resultados de los departamentos para discernir la posición de cada uno en cuanto a sus instituciones informales en materia de desigualdad o igualdad de género.

Por otro lado, para la última sección se usará un método cualitativo con un enfoque analítico-interpretativo y no descriptivo con la finalidad de analizar las relaciones entre instituciones formales e informales en los departamentos de Bogotá, Antioquia, Santander y Valle del Cauca. Para esta realización recolectará la información de la primera parte sobre instituciones formales y se las clasificará según categorías que figuren con las otras categorías del índice de instituciones informales de la segunda parte. Al unir y cruzar las dos partes en unas mismas categorías se busca identificar los tipos de relaciones que puede haber entre instituciones formales e informales y, a su vez los tipos de cambio institucional, dado que este último no se evalúa de forma pragmática o normativa sino a partir de su interacción con prácticas sociales institucionalizadas (Waylen, G. 2014).

Para la identificación de las relaciones entre instituciones informales y formales se usará la tipología de las instituciones informales desarrollada por Helmke y Levitsky. Mientras que para la

identificación de los tipos de cambio institucional se usara la tipología propuesta por Mahoney y Thelen, Ambas tipologías en este caso se interpretaran con los lentes del institucionalismo feminista. La metodología no busca encontrar relaciones causales sino identificar patrones de convergencia o divergencia entre las instituciones informales y formales, y el tipo de cambio observado.

Las instituciones formales se representarán en programas y acciones expuestos en los planes departamentales dirigidos hacia temas sobre la mujer en la sexualidad, violencia, trabajo, etc. Por el otro lado, las instituciones informales se representan en percepciones extraídas de encuestas y, datos oficiales que servirán de proxys ante la ausencia de información de una variable tan compleja.

En un primer instante el trabajo busca exponer los resultados de las identificaciones de las relaciones y los tipos de cambio institucional de forma por departamento (individualmente). Posteriormente, se adopta un diseño comparativo departamental que tiene la finalidad de demostrar similitudes y diferencias entre las relaciones y tipos de cambio en las categorías de los departamentos.

Por último, no se pretende establecer relaciones causales entre programas departamental y percepciones sociales, sino establecer una lectura que explique como las instituciones informales pueden reforzar, distorsionar o rezagar los efectos esperados de las instituciones formales.

#### 4. El papel de las instituciones formales en la política de género

Cuando hablamos de instituciones, podemos tomar dos usos distintos del concepto, el primero y del que ya hemos hablado, son las instituciones informales, las cuales abarcan todas las prácticas, costumbres y comportamientos de los grupos sociales que se repiten constantemente y forman parte intrínseca de las personas. Y el segundo, el cuál abordaremos a lo largo de esta sección, se trata del aspecto formal de la institución, que se entiende como todas las entidades que organizan a la sociedad y regulan los comportamientos aceptados a través de reglamentos escritos y documentados. Estas entidades como el gobierno, la asamblea y las secretarías, en el desarrollo de sus actividades, velan por el cumplimiento de normas que moldean el comportamiento de los agentes que hacen parte de una sociedad, asignando papeles, reglas y normas entre los individuos (Harguindéguy, J.-B, 2013).

Las decisiones institucionales que se establecen en el presente dirigen y modifican el comportamiento de los actores en el futuro, asignando prioridad a algunas opciones o dimensiones sociales y descartando otras, e incluso se ha argumentado que las instituciones no solo se encargan de poner límites al comportamiento de los agentes, sino que tienen la capacidad de cambiar el pensamiento de la sociedad. Lo anterior explica el por qué una política pública no es intrínseca, sino que responde a la necesidad de orientar un comportamiento generando incentivos adecuados, estas políticas implementadas influyen en el capital social, dado que pueden reproducir dinámicas más incluyentes y participativas. Las instituciones definen la política pública al crear reglas y estrategias que pueden reducir o ampliar un problema común, aunque muchas veces estas se ven influenciadas por contextos globales y por la misma presión de los actores institucionales (Harguindéguy, J.-B, 2013).

Por otro lado, según Hawkesworth (2005), fue necesario el análisis de las instituciones en el marco del institucionalismo feminista para poder revelar que existían relaciones sociales y políticas ignoradas, demostrando cómo influye el género en el desarrollo de las instituciones y en la elaboración de políticas públicas. Donde los contextos históricos aceptados y la misma presión ideológica de los actores institucionales reproducen y mantienen el poder del género a través de las leyes y prácticas organizacionales, convirtiendo a las categorías de género en una construcción social reforzada por decisiones estatales y acciones políticas que resultan en una generización institucional. Esta generización opera para mantener las desigualdades, normalizando la superioridad masculina y minimizando el papel de las mujeres en la sociedad.

Las instituciones producen efectos de género mediante reglas que pueden parecer neutras, pero en el fondo reproducen la desigualdad, especialmente porque buscando corregir problemas no relacionados a la desigualdad de género, terminan distribuyendo el poder de forma desigual (Lowndes, 2014). Sin embargo, son las instituciones las que permiten un punto de intervención para transformar las dinámicas sociales, permitiendo deshacer estructuras patriarcales arraigadas. Por esto es necesario un enfoque de género, según Mackay et al (2011) el institucionalismo feminista permite abordar esta problemática y comprender mejor los efectos reales de las políticas de género al analizar en primer plano las reglas que distribuyen los recursos y el poder de manera desigual buscando transformarlas.

De igual manera, Guzman y Montaña (2012) argumentan que existen obstáculos persistentes que limitan el reconocimiento de la mujer como sujeto de derecho, el retroceso hacia la igualdad coincide con acciones institucionales y dinámicas sociales que crean restricciones a la consolidación de la mujer como actor social y político. Los movimientos feministas han influido en los procesos nacionales y globales de igualdad, aumentando a medida en que se hace más visible

la importancia de una agenda de igualdad de género, especialmente debido a la necesidad de lograr una verdadera autonomía económica, política y física para las mujeres. Estos movimientos han dado luz sobre el papel del Estado en la construcción de desigualdades de género a través de las políticas que sustenta y el grado de reconocimiento que da a los actores, influyendo sobre la construcción y reproducción de las relaciones de género. Además, las instituciones también son internas a los actores, pues son los mismos actores los que las crean, las mantienen y le dan sentido, materializando creencias y comportamientos culturales.

De manera que las políticas públicas son un proceso directamente relacionado a la acción de los actores, tanto de sus interacciones cómo de las estrategias institucionales donde se desenvuelven. Son el resultado de las decisiones y acciones intencionales y racionales de los diferentes actores que al interactuar plantean una imagen de los conflictos, de sus causas y de sus soluciones (Guzman y Montaña, 2012). Las políticas públicas enfocadas en la mujer se han centrado en mitigar la exclusión histórica que la sociedad ha hecho a la mujer y aumentar la visibilización de los aportes de las mujeres en la construcción del entorno social y el desarrollo humano. Sus objetivos están orientados a fortalecer los reconocimientos y garantías que se les otorgan a las mujeres mediante un fortalecimiento institucional que resulte en una mejora en la calidad de vida: equidad económica, participación política, educación, violencia, acceso a tierra y vivienda digna, respeto a la diversidad, la búsqueda de paz, no discriminación y democracia. Además, se hace necesario el pronunciamiento de los temas de género en planes locales y departamentales, para garantizar un ejercicio real y con resultado sobre el empoderamiento de la mujer en el ámbito social, político y económico (Departamento Nacional de Planeación, 2018).

Por esta razón, los programas y políticas de género han tomado gran relevancia en las agendas de los gobiernos, pues son las principales herramientas para reducir las desigualdades a

las que las mujeres se han enfrentado durante la historia. Esto convierte a las instituciones encargadas de formular, aprobar y ejecutar estas políticas en las estancias donde se reproducen o se transforman las relaciones de poder que obstaculizan la labor del Estado. En esta sección se aborda el trabajo desarrollado por estas instituciones para cerrar brechas de género y transformar las relaciones de poder que existen en Colombia, enfocados en tres departamentos: Antioquia, Valle del Cauca, Santander y Bogotá. Caracterizando el trabajo de tres actores institucionales principales, entre el año 2016 y el año 2020. Primero, el gobierno departamental, cómo el encargado de la planeación en el departamento, siendo para Bogotá el equivalente la Alcaldía Mayor. Segundo, la asamblea departamental, que tiene el rol de legislar y ejercer control político sobre el gobierno departamental, en Bogotá este trabajo lo desarrolla el Consejo; y finalmente, la Secretaría de la Mujer, que se encarga de la ejecución y coordinación de todos los planes, políticas, proyectos y estrategias planteadas, específicamente enfocadas en la mujer y la igualdad de género.

Ahora bien, la caracterización se construye mediante una revisión del Plan Departamental de Desarrollo, los acuerdos y documentos emitidos por la Asamblea o el Consejo en materia de género y finalmente, los informes de ejecución y resultados de la Secretaría de la Mujer, para el departamento. Permitiendo entender qué dimensiones sociales priorizan los departamentos y qué acciones han tomado para avanzar en el cierre de brechas de género presentes en cada departamento, con sus particularidades e individualidades, así como los avances en materia legal, presupuestal y capacidad de ejecución.

#### **4.1 Departamento de Antioquia**

Antioquia es un departamento amplio y diverso, con realidades que cambian de manera significativa entre sus subregiones. A la par de ciudades dinámicas conviven territorios rurales donde el acceso a servicios, al empleo formal o a infraestructura básica aún es limitado. Estas diferencias no solo moldean las oportunidades de desarrollo, sino que también afectan de forma particular a ciertos grupos poblacionales, entre ellos a las mujeres. En muchas zonas del departamento las desigualdades históricas se profundizan con las condiciones propias del territorio, lo que hace que la vida de una mujer en el Valle de Aburrá sea muy distinta a la de una mujer del Bajo Cauca o del Magdalena Medio.

Estas variaciones territoriales han llevado a la Gobernación a reconocer que las políticas públicas deben ir más allá de respuestas generales y considerar las brechas de género que se expresan de manera distinta en cada región. En ese sentido, comprender el panorama departamental resulta indispensable para analizar cómo se estructuraron y hacia dónde se orientaron las acciones dirigidas a las mujeres durante el periodo 2016-2019.

En términos demográficos y sociales, para 2016, según el DANE, Antioquia contaba con 6,5 millones de habitantes, de los cuales el 51,1% eran mujeres. Además, datos del SISBEN (2014) muestran que, en las zonas no cabeceras, el 47,2% de la población correspondía a mujeres, lo que refleja diferencias en la composición territorial. A ello se suma la estructura de los hogares: mientras en los entornos urbanos el 47,7% contaban con jefatura femenina, en las áreas rurales esta cifra descendía al 31,4%, lo que evidencia la manera heterogénea en que las mujeres asumen responsabilidades económicas y sociales en el departamento.

Aunque las mujeres alcanzaban mayores niveles de escolaridad, estas ventajas no se traducían en mejores oportunidades laborales, debido a que enfrentaban menores ingresos, mayores barreras de acceso al empleo formal y tasas de desempleo más altas, especialmente entre mujeres jóvenes y rurales. A esto se sumaba un contexto de violencia persistente. En 2014 se registraron 175 feminicidios, y los delitos sexuales aumentaron de 65,7 a 66,9 casos por cada 100.000 mujeres entre 2013 y 2014<sup>2</sup>. Por otro lado, la participación política también reflejaba estas desigualdades. En las elecciones de 2015 solo el 12,8% de las alcaldías fue ocupado por mujeres y la Asamblea Departamental contó apenas con dos diputadas (7,7%) (Gobernación de Antioquia, 2016).

En conjunto, estas condiciones muestran que, hacia 2016, las mujeres enfrentaban brechas persistentes en educación, empleo, seguridad y representación, agravadas por la violencia estructural y por la débil incorporación del enfoque de género en las políticas públicas. Este contexto resulta clave para comprender las apuestas del Plan de Desarrollo 2016-2019 y la manera en que la Gobernación intentó responder a estas desigualdades a través de programas específicos dirigidos a las mujeres.

#### ***4.1.1 Gobernación de Antioquia***

En un contexto departamental marcado por desigualdades de género persistentes, la Gobernación de Antioquia cumple un papel central como institución responsable de orientar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad de vida de las mujeres. Su responsabilidad implica reconocer que, pese a los avances, ellas continúan enfrentando barreras significativas en ámbitos como el empleo, la participación social y política, la seguridad y el acceso a oportunidades.

---

<sup>2</sup> Estos datos son tomados de medicina legal, de los informes del Observatorio económico de las mujeres de Antioquia y de los informes de gestión de la Gobernación de Antioquia.

El instrumento principal para orientar estas acciones es el Plan de Desarrollo Departamental, que define las prioridades y estrategias de cada administración. A través de este plan se establecen los programas y proyectos que buscan reducir las desigualdades y promover el bienestar y la autonomía de los antioqueños, donde particularmente veremos aquellos programas enfocados, particularmente, en la situación de las mujeres. Por ello, analizar el Plan de Desarrollo 2016-2019 permite identificar cómo la Gobernación estructuró sus apuestas institucionales frente a los desafíos que afectan especialmente a las mujeres, y de qué manera se tradujeron en programas concretos durante este periodo.

**Plan de Desarrollo “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE” 2016-2019.** El Plan de Desarrollo “**Antioquia piensa en grande**” (2016-2019) plantea la necesidad de transformar las condiciones estructurales del departamento y avanzar hacia una sociedad más equilibrada, con instituciones sólidas y un enfoque de respeto por la diferencia. En este marco, la inclusión efectiva de las mujeres se reconoce como condición fundamental para el desarrollo territorial. El plan incorpora un enfoque de equidad de género, entendido como la garantía de que mujeres y hombres accedan en igualdad de condiciones a los bienes, recursos y oportunidades del departamento. Este enfoque busca identificar brechas específicas y orientar acciones que den respuesta a las problemáticas que enfrentan las mujeres en distintos ámbitos de la vida social.

Para los propósitos de este trabajo, se centra la atención en la **Línea Estratégica 3: “Equidad y movilidad social”**, que concibe al Estado como garante de protección social y promotor de condiciones de vida dignas. Desde esta línea se reconoce la importancia del enfoque diferencial y del empoderamiento de las mujeres para reducir desigualdades en educación, participación política, autonomía económica y protección frente a la violencia.

En coherencia con lo anterior, el plan incorpora, dentro de esta línea estratégica, el componente “Mujeres Pensando en Grande”, que reúne seis programas orientados a garantizar derechos, cerrar brechas y fortalecer el papel de las mujeres como actoras clave del desarrollo departamental. Estas metas se articulan, además, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible<sup>3</sup>, especialmente aquellos vinculados a la igualdad de género y la eliminación de todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas.

**Componente “Mujeres pensando en grande”.** Este componente está conformado por seis programas que reflejan los ámbitos en los que las políticas públicas inciden en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres, entre ellos la salud sexual y reproductiva, la seguridad económica, la educación y la participación política. La Tabla 2 resume cada programa junto con su descripción y acciones estratégicas<sup>4</sup>.

**Tabla 2.** *Mujeres pensando en grande*

<b>Programa</b>	<b>Descripción</b>	<b>Acciones estratégicas</b>
		Conformación y operación de la Red de transversalidad de la Secretaría de las Mujeres de Antioquia
Transversalidad con hechos	Coordinar dependencias de la Gobernación mediante una red departamental que garantice la incorporación del enfoque de género e interseccionalidad en planes, programas y proyectos, promoviendo la	Gestión y cofinanciación de proyectos para las mujeres en el posconflicto y la paz, con entidades nacionales e internacionales
		Fortalecer el Observatorio de Asuntos de Mujer y Género

<sup>3</sup> Dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible planteados por la ONU están: disminuir la pobreza, mejorar la educación y la salud, reducir la inequidad, lograr la paz, la justicia y la equidad de género

<sup>4</sup> Dado el amplio número de indicadores que hacen parte de cada uno de los programas, en este trabajo solo se mencionarán aquellos más relevantes para el análisis de la equidad de género, con el fin de garantizar claridad y profundidad sin saturar la exposición.

	<p>corresponsabilidad, igualdad y equidad para las mujeres del departamento.</p>	<p>Jornadas de salud pública y derechos sexuales reproductivos para las mujeres</p> <hr/> <p>Campañas de salud mental y autocuidado para las mujeres</p> <hr/> <p>Red de mujeres profesionales-voluntarias del Área Metropolitana para Antioquia</p> <hr/> <p>Campaña comunicacional "Mujeres Antioquia Piensa en Grande"</p> <hr/> <p>Cursos de formación en equidad de género a personal de la gobernación de Antioquia</p> <hr/> <p>Implementación de políticas públicas y plan de igualdad de oportunidades para las mujeres a nivel local</p>
<p>Educando en igualdad de género</p>	<p>Promover la incorporación del enfoque de género en la educación mediante formación de mujeres, capacitación docente y sensibilización ciudadana, para transformar imaginarios culturales y fomentar la equidad</p>	<p>Implementación de "La Escuela Busca a la Mujer Adulta"</p> <hr/> <p>Plan de acción integral a madres comunitarias</p> <hr/> <p>Mujeres alfabetizadoras en todas las subregiones de Antioquia</p> <hr/> <p>Incorporación del enfoque de género en los PEI</p> <hr/> <p>Instituciones de educación superior que implementan cátedra e investigaciones en equidad de género</p> <hr/> <p>Campaña de investigación, búsqueda y promoción de mujeres escritoras en Antioquia</p>

		Diplomados en género y educación para docentes
		Realización de talleres municipales "Crianza en igualdad"
		Conformación y operación de la Red departamental de Mujeres Empresarias
		Realización del concurso departamental "mujeres emprendedoras"
		Realización de jornadas para bancarizar a las mujeres
Seguridad económica de las mujeres	Impulsar la autonomía económica de las mujeres mediante acceso a financiamiento, apoyo al emprendimiento y fortalecimiento empresarial en articulación interinstitucional	Implementación de rutas para la empleabilidad de mujeres campesinas, de las cabeceras y en el posconflicto
		Diseño del plan para el desarrollo de políticas de equidad de género en empresas públicas y privadas
		Plan Departamental "Mujeres rurales propietarias"
		Operación de las granjas para la seguridad alimentaria y económica de las mujeres rurales "SIEMBRA"
Seguridad pública para las mujeres	Avanzar en la prevención, atención y erradicación de la discriminación y la violencia contra las mujeres, garantizando sus derechos humanos	Campaña comunicacional con hechos movilizadores para la prevención de las violencias contra las mujeres
		Seminarios para la inclusión de las masculinidades en igualdad de género
		Realización de cursos de formación a mujeres en sus derechos y en equidad de género

		Realización de talleres de formación en equidad de género a mujeres privadas de la libertad
		Dictar diplomados en género, justicia, posconflicto y paz
		Implementación por decreto o acuerdo municipal de rutas de atención integral a mujeres víctimas
		Implementación de mesas o consejos municipales de seguridad pública para las mujeres a nivel local y departamental
		Realización de jornadas de prevención y atención a mujeres en riesgo y ejercicio de prostitución, trata de personas y turismo sexual
		Realización de asambleas subregionales de mujeres por la paz para el posconflicto
		Realización de jornadas subregionales para la atención integral a mujeres en el marco del conflicto armado, el posconflicto y la paz
Mujeres políticas "Antioquia Piensa en Grande"	Fortalecer las capacidades y liderazgo de las mujeres para su participación e incidencia en la toma de decisiones a nivel local, regional y departamental	Dictar cursos de formación subregionales para mujeres con aspiraciones y en cargos de elección popular
		Operación de la Red Departamental de alcaldesas y concejalas
		Realización de encuentros de formación en equidad de género para autoridades locales

¡Mujeres asociadas, adelante!	Fortalecer las organizaciones de mujeres, potenciando las capacidades y habilidades de las mujeres de manera individual y colectiva que incidan en el ejercicio de sus derechos y la democracia	Diseño e implementación del Plan Departamental para la promoción, formalización y fortalecimiento a las organizaciones de Mujeres Operación la Red Departamental de Organizaciones de mujeres Realización de eventos de reconocimiento a mujeres líderes del departamento
----------------------------------	---	---

*Nota:* Elaboración propia con base en el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2019 “Antioquia piensa en grande”.

Ahora bien, es importante señalar que uno de los objetivos centrales de este componente consiste en garantizar que todas las dependencias departamentales formulen sus políticas con enfoque de equidad de género. En este sentido, la Secretaría de las Mujeres se constituye como la principal instancia responsable de coordinar la ejecución de los programas, articulando su labor con otras dependencias de la Gobernación, como las secretarías de Educación, Agricultura, Planeación, Gobierno, Salud, entre otras. Esta articulación interinstitucional resulta clave para integrar el enfoque de género en los diferentes sectores y asegurar que las políticas públicas respondan de manera transversal a las necesidades y derechos de las mujeres, lo cual veremos evidenciado en el apartado referente a la Secretaría de las Mujeres donde veremos la caracterización de los programas presentados en la Tabla 2.

Finalmente, la Gobernación de Antioquia constituye la principal institución formal responsable de orientar y ejecutar las políticas públicas departamentales, y, por ende, desempeña un papel fundamental en la promoción de la equidad de género y en garantizar los derechos de las antioqueñas. El Plan de Desarrollo 2016-2019 materializó esta responsabilidad a través del componente “Mujeres pensando en grande”, cuya estructura programática evidencia las

prioridades institucionales del periodo. De igual manera, las acciones a implementar en el plan de desarrollo se encuentran estrechamente vinculadas con las competencias de la Asamblea Departamental, la cual es la responsable de aprobar, ejercer control político y dar legitimidad democrática a las decisiones de gobierno.

#### ***4.1.2 Asamblea Departamental de Antioquia***

La Asamblea Departamental<sup>5</sup>, como institución encargada de representar a la población y ejercer control político sobre la administración, juega un papel importante en la definición y supervisión de políticas públicas en Antioquia. Su labor normativa es clave para impulsar iniciativas con enfoque de género y asegurar que las peticiones de las mujeres sean incorporadas en la agenda pública. De esta manera, veremos cómo, durante el periodo 2016-2019, la Asamblea contribuyó a la agenda de género a través de ordenanzas y mecanismos de control políticos orientados a reducir la brecha de género.

De este modo, la **Ordenanza N° 14 de 2015** desempeñó un papel fundamental en este proceso, al actualizar la política pública para las mujeres e impulsar la inclusión del enfoque de género, diferencial y territorial en los planes de desarrollo. Esta norma definió ámbitos prioritarios como salud y derechos sexuales y reproductivos, participación política, autonomía económica, educación con equidad de género y prevención de violencias. Además de esto, formalizó el cambio de nombre a Secretaría de las Mujeres de Antioquia<sup>6</sup> y fortaleció su papel como entidad articuladora y responsable de la implementación de la política.

---

<sup>5</sup> Está integrada por 26 diputados y se encuentra ubicada en la ciudad de Medellín. Sus funciones incluyen expedir ordenanzas, formular proposiciones y realizar debates que promuevan y fortalezcan la participación ciudadana.

<sup>6</sup> Previamente denominada “*Secretaría de Género para las Mujeres*”.

Ahora bien, este marco jurídico sirvió de base para la **Ordenanza N° 11 de 2016**, que aprobó el Plan de Desarrollo Departamental “Antioquia Piensa en Grande”. Este plan incluyó un componente específico en torno a la equidad de género titulado “Mujeres pensando en grande”, cuya ejecución debía articularse con la Secretaría de las Mujeres y otras dependencias de la Gobernación. La incorporación de este componente en la planificación departamental refleja la importancia otorgada a las brechas de género, al tiempo que evidencia el papel de la Asamblea como garante institucional de que la agenda de género quedara incorporada en la política pública territorial. De esta manera, se evidencia la continuidad institucional de la Asamblea Departamental, al aprobar la política pública para las mujeres y posteriormente al asegurar su implementación a través del Plan de Desarrollo.

En concordancia con las ordenanzas previas, el 10 de junio de 2019 se aprobaría la **Ordenanza N° 13 de 2019**, la cual adopta y actualiza la política pública para las mujeres de Antioquia, como un medio para garantizar sus derechos humanos integrales, disminuir las condiciones de inequidad y discriminación que sufren en su conjunto y afectan su calidad de vida en el ejercicio, goce y disfrute de sus derechos como ciudadanas (Asamblea Departamental de Antioquia, 2019).

De este modo, según la asamblea Departamental de Antioquia (2019) las principales medidas que pueden ejecutarse en las líneas estratégicas, las cuales están interrelacionadas y contribuirán a la igualdad de género, son: 1) Transformación cultural; 2) Autonomía y acceso a activos; 3) Salud integral, derechos sexuales y derechos reproductivos; 4) Educación con enfoque de género; 5) Participación política; 6) Mujeres en la construcción de paz; 7) Vida libre de violencias para las mujeres; 8) Mujeres rurales; 9) Transversalidad del enfoque de género. Estas fueron las líneas estratégicas establecidas en el “Documento Referente técnico para la adopción de

la política pública de las mujeres de Antioquia<sup>7</sup>” de las cuales harán parte futuros planes de desarrollo y complementaron el Plan de Desarrollo “Antioquia piensa en grande”.

De esta manera, vemos como la Asamblea Departamental desempeñó un rol estratégico en el período 2016-2019 al articular su labor normativa con el ejercicio del control político en materia de equidad de género. Su importancia radica en que, como órgano representativo, legitima y orienta las acciones del gobierno departamental, al tiempo que genera espacios para la participación y la discusión de temas que afectan directamente la vida de las mujeres.

#### ***4.1.3 Secretaría de las Mujeres de Antioquia***

La Secretaría de las Mujeres de Antioquia<sup>8</sup> es la entidad encargada de liderar, coordinar y ejecutar las políticas públicas orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y la igualdad de género en el departamento. Esta institución es la encargada de liderar la transversalidad del enfoque de género en el departamento, desarrollar procesos con las comunidades acordes a su misión, y promover la actualización y cumplimiento de la política pública en articulación con las instancias competentes (Gobernación de Antioquia, 2018). La importancia de esta como institución formal radica en que asegura la presencia constante del enfoque de género dentro de la gestión pública departamental, gracias a su carácter estructural dentro de la Gobernación, la Secretaría actúa como una entidad desde la cual se garantiza que las políticas públicas para las mujeres tengan un alcance real en el territorio.

Ahora bien, parte fundamental del trabajo de la Secretaría de las Mujeres durante el periodo analizado fue la actualización de la política pública en 2019. Asimismo, su papel resultó clave en

---

<sup>7</sup> Para más información ver: <https://mujeresantioquia.gov.co/index.php/somos/politica-publica-para-las-mujeres-de-antioquia>

<sup>8</sup> Fue creada mediante la Ordenanza N° 33 del 28 de noviembre del 2000 bajo el nombre de Secretaría de Equidad de Género para las Mujeres, como una dependencia de la Gobernación de Antioquia.

la socialización de la misma y en la extensión a la participación de la ciudadanía. Con los problemas identificados se realizó la actualización de la política pública en sus distintos pilares<sup>9</sup>. A partir de ellos, la política pública busca orientar de manera integral las acciones del Estado y de la sociedad hacia la superación de las brechas de género, articulando esfuerzos institucionales, comunitarios y territoriales. Cabe señalar que parte de estos enfoques ya se encontraban contemplados en el Plan de Desarrollo 2016-2019 “Antioquia Piensa en Grande” en el componente Mujeres Pensando en Grande, por lo que, en relación con el objetivo del presente trabajo, a continuación, se abordarán y caracterizarán los principales programas y acciones desarrolladas por la Secretaría de las Mujeres durante este periodo a través de lo planteado en el plan de desarrollo 2016-2019.

**Mujeres pensando en grande.** Este componente está basado en la equidad de género, con sus distintos programas, presentados en la Tabla 2, busca disminuir la brecha de género en el departamento. De este modo, este componente tiene como objetivo principal:

Avanzar en la consecución real y efectiva de las mujeres a través de estrategias de formación, empoderamiento, transversalidad y políticas públicas para la incidencia social y política, la autonomía económica, la seguridad pública y la paz; involucrando a hombres y mujeres en el proceso de la evolución humana. (Secretaría de las mujeres, 2019, p. 1)

Ahora bien, abordaremos los programas en cuestión.

**Transversalidad con hechos.** El programa *Transversalidad con hechos* tuvo como propósito consolidar la incorporación sistemática del enfoque de género en la gestión pública

---

<sup>9</sup> Para más información ver: <https://mujeresantioquia.gov.co/index.php/somos/politica-publica-para-las-mujeres-de-antioquia>

departamental y municipal. Su apuesta central fue lograr que los planes, programas y decisiones de la Gobernación de Antioquia reconocieran las brechas entre hombres y mujeres e incorporaran acciones explícitas para cerrarlas. Según el Departamento Administrativo de Planeación (2020) la transversalidad se entiende entonces como la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades en la gestión pública, asegurando que las políticas consideren las desigualdades existentes y permitan evaluar su impacto en el avance hacia una igualdad real y efectiva.

Ahora bien, uno de los elementos más importantes del programa fue el fortalecimiento territorial del enfoque de género. La creación de la Red de Transversalidad reflejó la capacidad del departamento para llevar el enfoque de género a los municipios de manera articulada. Esta red se consolidó mediante la designación de 13 profesionales conocidas como *constructoras de equidad*<sup>10</sup>, quienes fueron las responsables de acompañar la implementación del enfoque en las regiones y actuar como enlace entre la Gobernación y los territorios con presencia en los 124 municipios del departamento. Esta red operó con la conformación de nodos municipales integrados por autoridades locales, organizaciones de mujeres y actores institucionales, los cuales recibieron formación en derechos humanos, prevención de violencias y equidad de género, fortaleciendo así las capacidades locales para incorporar la perspectiva de género en planes y proyectos.

Asimismo, parte importante de este programa radicó en la gestión y consecución de recursos tanto financieros como humanos y técnicos. Fue así como durante el periodo en cuestión se desarrollaron 27 proyectos en articulación con las diferentes dependencias de la gobernación<sup>11</sup> enfocados principalmente al fortalecimiento institucional y al empoderamiento de las mujeres

---

<sup>10</sup> Estas debían vivir en los municipios de las zonas asignadas, con el fin de que conocieran de lleno los problemas de cada zona.

<sup>11</sup> Hicieron parte de estos proyectos la Secretaría de Salud, Participación Ciudadana, Gerencia de infancia, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Agricultura, Secretaría de Educación, Instituciones de educación a nivel departamental, entre otros.

desde sus distintas áreas. Parte de ese fortalecimiento institucional se vio reflejado en la consolidación del Observatorio de Asuntos de las Mujeres, que fortaleció la producción, análisis y difusión de información estratégica para el seguimiento de las brechas de género y el avance de la política pública.

De igual manera, la realización de jornadas de salud y derechos sexuales, así como talleres sobre derechos reproductivos, han sido parte fundamental de este programa desde la transversalidad de género. Del mismo modo, la realización de capacitaciones sobre equidad de género dirigidas a funcionarios y funcionarias del departamento contribuyeron a institucionalizar el enfoque de género y a integrar los lineamientos de la política pública en los proyectos a realizar, abordando líneas estratégicas que van desde la transformación cultural hasta planes enfocados en la mujer rural.

La ejecución de este programa se caracterizó por un trabajo articulado entre la Secretaría de las Mujeres y otras dependencias lo que fortaleció la transversalización del enfoque de género en la gestión departamental. Para su implementación durante el periodo 2016-2019 se destinó un presupuesto de \$8.664.831.141<sup>12</sup>, lo que evidencia el compromiso institucional por avanzar hacia una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en Antioquia.

**Educando en Igualdad de género.** El programa *Educando en igualdad de género* partió del reconocimiento de que las desigualdades y estereotipos de género se reproducen desde las primeras etapas de socialización y dentro del sistema educativo, limitando la autonomía y las trayectorias de las mujeres. En ese sentido, el programa buscó integrar progresivamente el enfoque

---

<sup>12</sup> Dato tomado del *Informe de Gestión Luz Imelda Ochoa – Secretaría de las Mujeres de Antioquia*. Disponible en: <https://antioquia.gov.co/index.php/informes-de-gestion>

de género en todos los niveles educativos, desde la educación básica hasta la formación docente y comunitaria, con el fin de promover entornos escolares más equitativos y transformar imaginarios tradicionales sobre los roles de hombres y mujeres.

Para alcanzar este propósito, el programa articuló estrategias centradas en el fortalecimiento de capacidades pedagógicas, la formación en género y la transformación cultural. Esta estrategia combinó acciones dirigidas a mejorar el acceso y permanencia educativa de las mujeres, junto con procesos de sensibilización para docentes, familias y estudiantes. En este marco, se desarrollaron iniciativas de educación para mujeres adultas<sup>13</sup>, así como procesos de alfabetización asociados al proyecto *Antioquia libre de analfabetismo*, que vincularon a mil mujeres docentes de básica primaria en articulación con la Secretaría de Educación.

Un componente sustancial del programa fue la formación para fortalecer la incorporación del enfoque de género en las instituciones educativas. En esta línea se promovió la inclusión del enfoque de género en los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) y se desarrollaron diplomados y cátedras dirigidas a docentes, directivos y servidores públicos. Además, se implementaron talleres de crianza en igualdad orientados a cuestionar los estereotipos de crianza donde la carga recae sobre la mujer. Según el Departamento Administrativo de Planeación (2020) se “realizaron 144 talleres de crianza en igualdad sin discriminación y sin violencia, con metodología participativa y reflexiva sobre la corresponsabilidad de padres y madres, dirigidos a docentes y formadores” (p. 277) esto con el objetivo de promover la corresponsabilidad en el cuidado, reconociendo que estas prácticas son claves para reducir las brechas culturales desde temprana edad. Asimismo, el programa incorporó acciones para reconocer y visibilizar el aporte de las

---

<sup>13</sup> Esto bajo el proyecto *La escuela busca a la mujer adulta* que abarcó 31 municipios y permitió que las mujeres adultas terminarán sus estudios de manera presencial y, de manera virtual a partir del 2017.

mujeres en el ámbito cultural y educativo. La publicación y difusión del trabajo de las mujeres escritoras antioqueñas permitió destacar su papel como productoras de conocimiento y agentes culturales, contribuyendo a ampliar la presencia de referentes femeninos en procesos educativos y comunitarios.

De esta manera, la estrategia combinó formación, participación y reconocimiento como pilares para la transformación cultural. Su implementación estuvo a cargo de la Secretaría de las Mujeres en coordinación con la Secretaría de Educación, lo que contribuyó a fortalecer la incorporación del enfoque de género dentro del sistema educativo y a consolidar las alianzas institucionales para la promoción de la igualdad. Para el periodo 2016-2019 se destinó un presupuesto de \$2.904.076.932<sup>14</sup>, reflejando el compromiso departamental por impulsar procesos educativos más incluyentes y cerrar brechas que limitan la participación plena de las mujeres.

**Seguridad económica de las mujeres.** El programa de seguridad económica se diseñó para enfrentar las barreras estructurales que limitan la participación económica de las mujeres, especialmente su acceso desigual a ingresos propios, financiamiento y oportunidades para el emprendimiento. Su propósito fue fortalecer la autonomía económica de mujeres rurales y urbanas mediante una estrategia integral que combinó formación, acceso a recursos, acompañamiento técnico y articulación institucional.

Una de las líneas centrales del programa fue el fortalecimiento del emprendimiento femenino, entendido no solo como la puesta en marcha de iniciativas productivas, sino como un proceso de empoderamiento económico y organizativo. De esta manera, se consolidó un proceso

---

<sup>14</sup> Dato tomado del *Informe de Gestión Luz Imelda Ochoa – Secretaría de las Mujeres de Antioquia*. Disponible en: <https://antioquia.gov.co/index.php/informes-de-gestion>

de formación de largo plazo a través del proyecto *Mujeres Emprendedoras*<sup>15</sup>, que permitió a las participantes desarrollar capacidades empresariales, formular planes de negocio y acceder a incentivos productivos en especie. Paralelamente, la creación de la *Red de mujeres empresarias* aportó a la sostenibilidad de estos procesos al ofrecer un espacio permanente de articulación, intercambio y apoyo entre emprendedoras del departamento.

Otro componente fundamental fue el impulso al acceso al sistema financiero y a la educación económica, áreas donde las brechas de género continúan siendo significativas. En este marco, el programa promovió jornadas y cursos de formación financiera y bancarización dirigidos a mujeres, con el objetivo de fortalecer su capacidad para administrar recursos, acceder al ahorro y comprender los mecanismos de crédito.

En el ámbito rural, el programa combinó acciones productivas y de empleabilidad para fortalecer la autonomía económica de las mujeres. Las granjas comunitarias<sup>16</sup> se consolidaron como unidades productivas orientadas al autoconsumo y la generación de ingresos para mujeres en condiciones de vulnerabilidad, mientras que las rutas para la empleabilidad ofrecieron una formación en derechos económicos y orientación laboral para facilitar el acceso de mujeres rurales, urbanas y en posconflicto al empleo formal. Este proyecto en particular tuvo su implementación en las subregiones del Oriente, Valle del Aburrá y Bajo Cauca, constituyéndose como un mecanismo territorializado para reducir barreras estructurales de inserción laboral.

---

<sup>15</sup> Este fue un proceso de formación de 4 años orientado a fortalecer capacidades empresariales de las mujeres. Según la Secretaría de las mujeres (2019) en total participaron 520 mujeres y, en 2018, 273 culminaron el proceso recibiendo los respectivos apoyos.

<sup>16</sup> Estas granjas hacen parte del proyecto “*SIEMBRA*”, dirigido a pequeñas productoras de estratos 1, 2 y 3. Cada granja benefició en promedio a 12 mujeres rurales y sus familias, alcanzando un total de más de 2.400 personas. (Secretaría de las Mujeres, 2019).

La ejecución del programa requirió una coordinación constante entre la Secretaría de las Mujeres, otras dependencias de la Gobernación y actores aliados, lo que permitió ampliar la oferta de servicios y generar respuestas verdaderas a las necesidades económicas de las mujeres en las distintas subregiones del departamento. El presupuesto asignado al programa durante el periodo 2016-2019 fue de \$4.972.316.295<sup>17</sup>. De esta manera, el programa consolidó avances en la autonomía económica de las mujeres antioqueñas, reforzando su papel como agentes activas del desarrollo territorial.

**Seguridad pública para las mujeres.** El programa *Seguridad pública para las mujeres* se orientó a garantizar el derecho a una vida libre de violencias mediante una estrategia integral que combinó prevención, atención y transformación cultural, articulada a nivel departamental y municipal. Su enfoque partió del reconocimiento de las violencias basadas en género como un problema estructural que exige respuestas institucionales coordinadas y sostenidas en el tiempo.

En materia de prevención y transformación cultural, el programa impulsó campañas comunicativas masivas alineadas con jornadas internacionales de activismo<sup>18</sup>, además de procesos formativos dirigidos a funcionarios públicos, docentes y comunidades. Estos incluyeron seminarios sobre masculinidades, cursos de equidad de género en distintos municipios y talleres especializados para mujeres privadas de la libertad, orientados a cuestiones patrones socioculturales que reproducen la desigualdad de género y la violencia.

---

<sup>17</sup> Dato tomado del *Informe de Gestión Luz Imelda Ochoa – Secretaría de las Mujeres de Antioquia*. Disponible en: <https://antioquia.gov.co/index.php/informes-de-gestion>

<sup>18</sup> Se desarrollaron campañas de comunicación para prevenir las violencias contra las mujeres, intensificadas durante los meses de marzo, noviembre y diciembre, en sintonía con las jornadas internacionales de activismo promovidas por ONU Mujeres

En cuanto a atención y fortalecimiento institucional, el programa avanzó en la construcción y actualización de rutas de atención integral para mujeres víctimas de violencias, implementadas en 100 municipios, junto con la consolidación de 122 mesas locales de prevención y erradicación de la violencia de género (Secretaría de las mujeres, 2019). Estas herramientas fortalecieron la capacidad territorial de respuesta, permitiendo mayor coordinación entre sectores como salud, justicia, seguridad y desarrollo social.

Asimismo, se desarrollaron acciones focalizadas para mujeres en contextos de mayor vulnerabilidad, como jornadas dirigidas a quienes se encuentran en riesgo, en ejercicio de prostitución o expuestas a trata de personas, explotación y turismo sexual, en articulación con entidades públicas y el sector privado. El programa también incorporó un enfoque de construcción de paz<sup>19</sup>, mediante diplomados, asambleas subregionales y jornadas de atención dirigidas a mujeres afectadas por el conflicto armado y el posconflicto, reconociendo su papel central en los procesos de justicia y reconstrucción social.

La implementación del programa requirió un alto nivel de coordinación entre la Secretaría de las Mujeres, otras dependencias de la Gobernación, entidades territoriales y organizaciones sociales, consolidando una red institucional para la prevención, atención y reparación de las violencias. Con un presupuesto de \$1.522.055.091<sup>20</sup>, el programa contribuyó a fortalecer capacidades locales, visibilizar la problemática y avanzar hacia entornos más seguros y protectores para las mujeres en el departamento de Antioquia.

---

<sup>19</sup> En el marco del **compromiso con la paz desde las mujeres**, según la Secretaría de las Mujeres (2019) se realizaron 4 diplomados en género, justicia, posconflicto y paz; 30 asambleas subregionales por la paz y 12 jornadas subregionales para la atención integral a las mujeres en el marco del conflicto armado, el posconflicto y la paz.

<sup>20</sup> Dato tomado del *Informe de Gestión Luz Imelda Ochoa – Secretaría de las Mujeres de Antioquia*. Disponible en: <https://antioquia.gov.co/index.php/informes-de-gestion>

**Mujeres políticas pensando en grande.** El programa *mujeres políticas pensando en grande* se orientó a fortalecer la participación política de las mujeres en el departamento mediante una estrategia de formación, acompañamiento y articulación institucional diseñada para reducir las brechas que históricamente han limitado su presencia en los espacios de decisión. Su enfoque partió del reconocimiento de que la subrepresentación femenina responde tanto a barreras estructurales, como la falta de formación política, la distribución desigual del tiempo respecto a los hombres y es la escasa visibilidad pública, como a obstáculos culturales e institucionales que restringen su liderazgo.

De esta manera, el componente formativo constituyó el eje central del programa. A través del *modelo de formación política para mujeres*, la Secretaría ofreció rutas pedagógicas presenciales y virtuales orientadas a fortalecer conocimientos en democracia, gestión pública y liderazgo. Según la Secretaría de las mujeres (2019) esta estrategia permitió que 750 mujeres de 124 municipios accedieran a herramientas técnicas y políticas necesarias para participar en escenarios electorales y comunitarios, ampliando su capacidad para competir en condiciones más equitativas en cargos de elección popular.

Del mismo modo, el programa promovió espacios de articulación territorial mediante el fortalecimiento de las redes de alcaldesas y concejalas, las cuales funcionaron como plataformas de coordinación, intercambio de experiencias y promoción de agendas locales con enfoque de género. Estas redes contribuyeron a consolidar liderazgos ya existentes, al mismo tiempo que fortalecieron el relacionamiento entre las mujeres electas y la institucionalidad departamental.

Por otro lado, como parte de su enfoque de gobernanza territorial, el programa también desarrolló encuentros de formación en equidad de género dirigidos a autoridades locales, con el objetivo de sensibilizar a alcaldías y concejos sobre la importancia de incorporar la perspectiva de

género en la gestión pública. Esta estrategia permitió ampliar el alcance institucional del programa más allá de las participantes directas, generando condiciones más favorables para la incidencia política de las mujeres en sus territorios.

Finalmente, con un presupuesto de \$2.816.624.368<sup>21</sup>, el programa consolidó avances en el fortalecimiento del liderazgo femenino y en la creación de entornos políticos más inclusivos. Ahora bien, aunque el programa fortaleció las capacidades y la articulación política de las mujeres, su impacto en la representación formal depende de factores electorales externos al alcance de la Secretaría.

**Mujeres asociadas, ¡adelante!** Este programa se orientó a fortalecer las capacidades organizativas y el liderazgo colectivo de las mujeres en el departamento, entendiendo que el hecho de asociarse es un mecanismo clave para la participación democrática, la defensa de derechos y la incidencia territorial. Su enfoque se centró en consolidar organizaciones más sólidas, formalizadas y con herramientas para gestionar proyectos, participar en espacios institucionales y sostener iniciativas comunitarias.

De esta manera, el programa combinó acompañamiento técnico, formación y reconocimiento público como ejes para fortalecer a las organizaciones de mujeres. El proceso de fortalecimiento organizativo, desarrollado en alianza con la Fundación Bolívar Davivienda<sup>22</sup>, permitió brindar asesoría en aspectos administrativos, jurídicos y misionales a cerca de 400 organizaciones, promoviendo su formalización y la mejora de sus capacidades de gestión. De

---

<sup>21</sup> Dato tomado del *Informe de Gestión Luz Imelda Ochoa – Secretaría de las Mujeres de Antioquia*. Disponible en: <https://antioquia.gov.co/index.php/informes-de-gestion>

<sup>22</sup> A través de la plataforma AFLORA de esta fundación, las mujeres interactúan generando una Red para la interrelación entre las organizaciones de mujeres de Antioquia, con el fin de articular la ejecución de proyectos a replicar en las organizaciones de mujeres en los territorios.

manera complementaria, según la Secretaría de las Mujeres (2019) “180 mujeres de las diferentes organizaciones fueron certificadas como ciudadanas digitales, en convenio con MINTIC en 2017” (p. 14) ampliando sus competencias tecnológicas y facilitando su participación en entornos virtuales de articulación e incidencia.

Asimismo, el programa integró estrategias de Visibilización de liderazgos femeninos a través del reconocimiento, como el galardón *Antioqueña de Oro*<sup>23</sup> y homenajes a madres comunitarias, escritoras, lideresas políticas y otros colectivos femeninos. Estas acciones buscaron legitimar el aporte de las mujeres al desarrollo territorial y fortalecer su presencia en la vida pública, consolidando referentes femeninos en distintos ámbitos.

En conjunto, el programa configuró un proceso institucional orientado a la autonomía colectiva, fortaleciendo redes de apoyo, capacidades organizativas y mecanismo de incidencia de las mujeres en los 124 municipios del departamento. Para el periodo 2016-2019 se asignó un presupuesto fue de \$877.777.695<sup>24</sup>, reflejando la apuesta por promover organizaciones más sólidas y liderazgos femeninos activos en los espacios democráticos y comunitarios.

#### ***4.1.4 Balance general del componente Mujeres Pensando en Grande***

La Secretaría de las Mujeres de Antioquia ha desempeñado un papel fundamental como institución rectora en la promoción de la equidad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en el departamento. Su labor durante el periodo 2016-2019, a través del componente *Mujeres Pensando en Grande*, consolidó un marco de acción institucional orientado a reducir la brecha de género entre hombres y mujeres, mediante la articulación de programas, proyectos y

---

<sup>23</sup> Es un reconocimiento otorgado por la Gobernación que exalta el liderazgo y las contribuciones de las mujeres del departamento en distintos ámbitos sociales, culturales, económicos y políticos.

<sup>24</sup> Dato tomado del *Informe de Gestión Luz Imelda Ochoa – Secretaría de las Mujeres de Antioquia*. Disponible en: <https://antioquia.gov.co/index.php/informes-de-gestion>

políticas públicas con enfoque de género. De modo que, esta gestión permitió avanzar en la transformación de las estructuras sociales, económicas y culturales que perpetúan la desigualdad, reafirmando la importancia de contar con una entidad formal que oriente, coordine y evalúe las acciones en materia de género desde la Gobernación de Antioquia.

De esta manera, la implementación del componente *Mujeres Pensando en Grande* representó un avance significativo en la institucionalización de la perspectiva de género. Según el informe de gestión 2016-2019, el componente superó el 85% de cumplimiento de sus metas, reflejando el compromiso político y administrativo de la Secretaría por fortalecer los derechos de las mujeres en distintos ámbitos. En palabras de la Secretaría de las Mujeres (2019) “se logró impactar a 53.466 mujeres del Departamento de Antioquia en los 6 programas del plan de desarrollo “Antioquia Piensa en Grande” (p. 19). Estos resultados evidencian el alcance territorial y la capacidad operativa de la Secretaría como instrumento clave para la reducción de las desigualdades de género en Antioquia.

Durante el período en cuestión, la Secretaría de las Mujeres consolidó su presencia en el territorio mediante la Red de Transversalidad, una estrategia que fortaleció el vínculo entre la Gobernación, las administraciones municipales y las organizaciones sociales de mujeres. Ahora bien, este mecanismo permitió gestionar proyectos de manera más efectiva y adaptar las acciones institucionales a las realidades de cada subregión y municipio. Además, el trabajo coordinado con otras dependencias y entidades aliadas favoreció la optimización de recursos y la implementación de un enfoque interseccional, que reconoció las diferencias entre mujeres rurales y urbanas, jóvenes, adultas, indígenas y afrodescendientes.

En cuanto a la situación financiera de la Secretaría, esta logró una ejecución del 98% del total de los recursos asignados para inversión, los cuales ascendieron a \$21.822.681.522,

compuestos por un presupuesto inicial de \$16.897.681.522 y adiciones por valor de \$4.925.000.000 (Secretaría de las Mujeres de Antioquia, 2019, pp. 19-20), lo que evidencia una gestión eficiente de los recursos disponibles para el cumplimiento de las metas institucionales.

A pesar de las limitaciones, el balance general de la gestión muestra avances relevantes en materia de participación, autonomía y liderazgo de las mujeres en Antioquia. Sin embargo, los desafíos futuros se centran en garantizar la continuidad de los programas, asegurar una financiación adecuada y fortalecer la medición de sus resultados. En este propósito, el Observatorio de Asuntos de las Mujeres y Género de Antioquia desempeña un papel clave al generar información, indicadores y análisis que facilitan el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas, orientando la toma de decisiones hacia una mayor equidad en el departamento.

#### ***4.1.5 Conclusiones del Departamento de Antioquia***

El análisis del caso del departamento de Antioquia permite evidenciar avances significativos en la consolidación de una institucionalidad formal orientada a la equidad de género, pero también la persistencia de brechas estructurales que limitan la autonomía y los derechos de las mujeres. La Gobernación, la Asamblea y la Secretaría de las Mujeres conforman un conjunto institucional que, aunque ha fortalecido el enfoque de género en la planificación y la gestión pública, enfrenta aún el desafío de traducir las políticas y programas en transformaciones reales en la vida de las mujeres antioqueñas.

La Gobernación de Antioquia ha desempeñado un papel central en la formulación e implementación de política de equidad, en especial a través del Plan de Desarrollo “*Antioquia Piensa en Grande*” y su componente “*Mujeres Pensando en Grande*”, que marcó un punto de inflexión en la transversalización del enfoque de género en el ámbito departamental. No obstante,

los avances en la planificación no siempre se reflejan de manera uniforme en las regiones, lo que pone en juego la necesidad de fortalecer la articulación territorial y de garantizar una asignación equitativa de recursos que responda a las particularidades de las subregiones y de las mujeres que componen las mismas.

La Asamblea Departamental, por su parte, ha sido clave en la legitimación y sostenibilidad de la agenda de género mediante ordenanzas como la N°13 de 2019, que actualizó la Política Pública para las mujeres. Su papel de control político y normativo ha permitido incorporar de forma estructural los principios de igualdad, interseccionalidad y derechos en la planificación del desarrollo, consolidando un marco legal robusto para la acción institucional.

En cuanto a la Secretaría de las Mujeres, su gestión durante el periodo 2016-2019 reflejó un compromiso sostenido con la reducción de las brechas de género, la promoción del liderazgo femenino y la prevención de las violencias. La creación de redes territoriales, los procesos de formación y el fortalecimiento del Observatorio de Asuntos de Mujer y Género representan avances concretos hacia la institucionalización del enfoque de género. Sin embargo, persisten desafíos asociados a la dependencia presupuestal, la continuidad de los programas y la necesidad de integrar de manera más efectiva las políticas de género en todos los sectores del desarrollo departamental.

En conclusión, Antioquia cuenta con una base institucional sólida para avanzar hacia la igualdad de género, pero el reto radica en fortalecer la articulación entre las políticas públicas y los cambios culturales necesarios para su efectividad. La sostenibilidad de los avances alcanzados dependerá de la continuidad política, la voluntad institucional y la participación activa de las mujeres en todos los niveles de decisión, garantizando así que la equidad de género sea un principio estructural del desarrollo departamental y no solo un compromiso normativo.

## 4.2 Departamento del valle del cauca

Para el año 2016, el departamento del Valle del Cauca contaba con avances significativos en materia de igualdad de género. En este marco, se sistematizaron diversos indicadores que funcionaron como línea base para la formulación del Plan de Desarrollo Departamental, orientado, entre otros propósitos, a mejorar la calidad de vida de las mujeres vallecaucanas.

De acuerdo con las encuestas del Sisbén realizadas en 2015, para el 2016 el Departamento del Valle del Cauca tenía una población estimada de 4.660.741 habitantes de las cuales las mujeres representarían el 52.44%, de las cuales 292.884 habitaban en la zona rural (18.04%) y 1.330.218 (81.96%) en el casco urbano lo que refleja que la población femenina se encontraba concentrada en los centros poblados. En cuanto a su edad, el grupo más grande pertenece a mujeres jóvenes entre los 18 y 28 años, con 59.855 en lo rural y 272.579 en lo urbano; seguido a este grupo están las mujeres mayores a 60 años, con 180.731 en el casco urbano y 35.350 en la zona rural y el tercer rango de edad más alto se concentra en las mujeres entre 29 y 36 años con 34.657 mujeres en lo rural y 165.042 en lo urbano. Por otra parte, las mujeres en primera infancia, infancia, adolescencia y juventud representan un grupo considerablemente alto y también están concentradas en las ciudades: se registran 85.608 niñas en edad de 0 a 5 años, 144.840 niñas en edad de 6 a 11 años y 1617.27 adolescentes entre los 12 y 17 años, de las cuales más del 77% habitan en el casco urbano. (Gobernación del Valle del Cauca, 2016)

Las cifras en materia educativa resultan preocupantes. Si bien la mayor proporción de mujeres alcanza como nivel máximo la educación secundaria (39,1%) y primaria (38,1%), un 19,6% no cuenta con ningún nivel educativo. En contraste, la participación de las mujeres en la

educación superior es considerablemente baja, con un 1,57% en pregrado, un 1,38% en formación técnica o tecnológica y apenas in 0,07% en posgrado.

En cuanto al mercado laboral la cifra de desempleo femenino fue de 23.08% para el 2015. Específicamente un poco más grave en la zona rural con un 27.85% frente a 22.43% en el área urbana. Guacarí es el municipio con mayor tasa de desempleo con 63.39% en el área urbana y 70.54% en el área rural, y La Victoria el municipio con la menor tasa con 4.33% urbana y 6.77% rural.

Una problemática que yace en el departamento son las cifras de violencia contra la mujer. Según el SIEDCO – DIJIN, Los homicidios femeninos pasaron de 115 en 2012 a 63 en 2015; Sin embargo, otros tipos de violencia contra la mujer ha ido en aumento entre el periodo 2012 - 2015, en el último año se reportaron 1.121 casos de mujeres víctimas de lesiones personales, 454 casos de delitos sexuales contra la mujer y 1.355 casos de violencia intrafamiliar contra la mujer, siendo Palmira, Tuluá, Buga y Buenaventura los municipios que reportan mayores cifras.

#### ***4.2.1 Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Vallecaucanas***

Mediante la **Ordenanza No. 317 de 2010**, la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, aprueba la creación de la Política Pública para las Mujeres Vallecaucanas, la cual tiene como objetivo principal:

“...servir de herramienta para garantizar a todas las mujeres el goce pleno de sus derechos humanos y el ejercicio de su ciudadanía plena, sin distingo de etnia, raza, edad, orientación sexual, religión, opción política, procedencia, condición física o mental, o estrato socioeconómico, con el propósito de afianzar el desarrollo regional con equidad de

género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.” (Asamblea Departamental del Valle del Cauca, 2010)

Dicha política pública se basa en 5 principios: Dignidad Humana, Equidad, Diversidad, Sororidad y Justicia Social.

Además, se dividieron las estrategias y líneas de acciones en 9 ejes de actuación:

- **Eje Equidad Económica:** Asegurar condiciones de equidad de género en el empleo, el desarrollo empresarial, y la generación de ingresos, garantizando la protección de los derechos económicos de la mujer.
- **Eje Equidad Territorio, Tierra, Medio Ambiente y Vivienda:** Garantizar que todas las mujeres sin distinción étnico-cultural, condición socioeconómico y edad disfruten su derecho al territorio, con acceso a planes de retorno, titulación adjudicación y mejoramiento de vivienda digna, préstamos y créditos de vivienda y agrícolas, entre otros.
- **Eje Equidad en Cultura:** Generar conciencia sobre las contribuciones de las mujeres en la sociedad y cultura sin estereotipos, a través de los medios de comunicación masivos de la región.
- **Eje Equidad en Educación:** Impulsar el acceso a las mujeres a la educación formal y no formal equitativamente, e incorporar la perspectiva de género en los programas educativos.
- **Equidad en Salud Integral:** Garantizar el acceso a los servicios integrales de salud de manera equitativa, acorde a sus necesidades e intereses en sus ciclos vitales.
- **Eje Vida Digna libre de Violencias contra las Mujeres:** Adoptar las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia en contra de la mujer, garantizando así su derecho a la vida digna y libre.

- **Eje Equidad en Participación Política:** Promover la participación y representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y diversas estructuras de poder, garantizando el ejercicio pleno de su ciudadanía.
- **Eje Mujer y Deporte:** Promover la práctica de deporte y actividad física en las mujeres desde temprana edad en un ambiente seguro y alentador.
- **Eje Mujeres Privadas de la Libertad:** Ofrecer mejores condiciones de vida para las mujeres privadas de la libertad, brindando orientación y capacitación para su posterior reinserción a la sociedad.

Finalmente, la Secretaría de Equidad de Género para las Mujeres Vallecaucanas (actualmente Secretaría de la Mujer, Equidad de Género Y Diversidad Sexual) sería la entidad designada para la implementación, evaluación y seguimiento de esta Política Pública.

#### ***4.2.2 Gobernación del Valle del Cauca***

El Departamento del Valle del Cauca presenta el Plan de Desarrollo para el periodo 2016 – 2019 denominado “**El Valle Está En Vos**” el cual se encuentra articulado con los Sectores de Desarrollo establecidos por el DNP y los ODS. Este Plan de Desarrollo presenta tres pilares fundamentales los cuales son: 1) Equidad y Lucha contra la pobreza, 2) Competitividad Departamental y 3) Paz Territorial. Cada uno presenta sus objetivos estratégicos y líneas de acción a desarrollar.

Dentro del Pilar Número Uno Equidad y lucha contra la pobreza se despliegan 5 líneas estratégicas, 26 programas y 72 subprogramas. Para el tema de estudio es importante enfocar la atención en la línea 105: Gestión social integral con enfoque diferencial y de derechos humanos; el objetivo de este es garantizar derechos con enfoque diferencial para las mujeres, comunidad

LGTBI, comunidades negras, afros, indígenas, ROM, personas con Discapacidad y adultos mayores.

Con todo esto se propone la creación de programas para cada uno de los grupos mencionados anteriormente, específicamente en el ámbito de género se presenta el programa MUJER COMO MOTOR DEL DESARROLLO el cual está centrado en el empoderamiento individual y colectivo de todas las mujeres vallecaucanas, fortaleciendo los procesos de inclusión, respeto, valoración y reconocimiento de las mismas en la sociedad. Este programa va centrado principalmente en el total cumplimiento de las líneas de acción y factores críticos de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Vallecaucanas del 2010.

Este programa queda completamente a cargo de la Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual para cumplirse al finalizar el periodo de gobierno y se define de la siguiente manera:

**Tabla 3.** *Metas del programa Mujer como Motor del Desarrollo*

Subprograma	Descripción	Metas
<b>Mujeres libres de violencia</b>	Fortalecer las entidades encargadas de atender a mujeres violentadas, y trabajar en estrategias para mitigar y erradicar dicha violencia.	<p>Fortalecer las Comisarías de Familia y Casa de Justicia del Departamento, en las rutas de atención a mujeres víctimas de violencia, en todos los municipios del Departamento.</p> <p>Acompañar a algunos Municipios en la Construcción y puesta en marcha de Hogares de Acogida para Mujeres víctimas de violencia.</p> <p>Implementar un (1) acuerdo con empresarios del sector privado del departamento para aplicar el incentivo por vinculación laboral de mujeres víctimas de violencia (Ley 1257 de 2008).</p>

<b>Empodera miento de la mujer Rural</b>	Empoderar económica y socialmente a las mujeres que se encuentran en el sector rural.	Desarrollar un programa de formación en derechos a las mujeres rurales de todo el Departamento, con enfoques: diferencial, de género, étnico y territorial. Empoderar con inclusión económica a mujeres rurales de los 42 municipios, con enfoques: de derechos, diferencial, de género, étnico territorial.
<b>Igualdad de Género</b>	Buscar una igualdad de género más desde el ámbito social, dando reconocimiento a las mujeres.	Desarrollar en los 42 entes territoriales, un programa de formación a Mujeres en el uso de las Tics. Realizar anualmente un evento de reconocimiento y exaltación a la labor de la Mujer Vallecaucana. (Galardón a la Mujer Vallecaucana). Realizar encuentros departamentales de saberes e intercambio de experiencias exitosas, que fomenten el liderazgo y la participación efectiva para la incidencia política de las mujeres en espacios de decisión.

*Nota:* Elaboración Propia con información tomada del *Plan de Desarrollo del Departamento del Valle del Cauca 2016 – 2019*.

Además de este programa que fue enfocado únicamente en desarrollo de estrategias en pro de enaltecer el papel de la mujer, existe otra serie de programas dónde se brinda apoyo especial a las mujeres. Es por esto que la Secretaría de la Mujer en articulación con la Secretaría de Gobierno, Secretaría de Vivienda y Hábitat y Secretaría de Asuntos Étnicos desarrollaron otros programas y estrategias que priorizan la mujer; entre estos se encuentran: acceso a vivienda, desarrollo de comunidades indígenas, inclusión económica, seguridad, construcción de paz y bienestar social. A continuación, se mencionan algunas de las estrategias enfocadas en la mujer en diferentes ámbitos.

**Tabla 4.** *Otros programas*

Programa	Subprograma	Meta
----------	-------------	------

<b>Vivienda digna para vos</b> (S. Vivienda y Hábitat)	Vivienda de interés social y prioritaria	Gestionar aportes para soluciones de vivienda nueva para VIS y VIP, asignadas con enfoque diferencial, a población víctima del conflicto, reintegrada, mujeres, LGTBI, afros, indígenas.
<b>Plan integral de desarrollo indígena</b> (S. Asuntos Étnicos)	Componente mujer, familia y adulto mayor	<p>Capacitar mujeres en el acuerdo:” La Cultura genera vida y no muerte”, para la erradicación de la ablación genital.</p> <p>Realizar un evento de Capacitación en Derechos a las mujeres del Valle del Cauca, específica para mujeres indígenas.</p> <p>Empoderar al 100% de mujeres seleccionadas en la identificación, formulación y ejecución del Proyectos Productivos.</p> <p>Conformar Red de mujeres indígenas para ser protagonistas de paz.</p> <p>Realizar dos encuentros de mujeres forjadoras de paz, incluyendo las mujeres indígenas.</p> <p>Creación de 42 enlaces de género en los municipios.</p>
<b>Inclusión económica para la equidad</b> (S. Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual)	Empoderamiento económico para la inclusión social	<p>Impulsar el Sello de Equidad Laboral EQUIPARES, como estrategia departamental para la inclusión laboral de las Mujeres Vallecaucanas y población LGTBI.</p> <p>Desarrollar en 20 municipios del departamento, un programa de fortalecimiento de iniciativas productivas a mujeres urbanas y población LGTBI.</p> <p>Apoyar 20 iniciativas productivas de mujeres afros e indígenas cabeza de hogar, que les permitan la inclusión económica y el acceso al bienestar.</p> <p>Desarrollar en los 42 entes territoriales, un programa de formación a Mujeres en el uso de las Tics.</p>

	Igualdad de género	Realizar anualmente un evento de reconocimiento y exaltación a la labor de la Mujer Vallecaucana. (Galardón a la Mujer Vallecaucana).
		Realizar cuatro (4) encuentros departamentales de saberes e intercambio de experiencias exitosas, que fomenten el liderazgo y la participación efectiva para la incidencia política de las mujeres en espacios de decisión.
<b>Justicia, seguridad y convivencia (S. de Gobierno)</b>	Cultura ciudadana y construcción de paz	Diseñar un programa de prevención de vulneración de derechos para las víctimas mujeres - discapacitados y población LGTBI en el Valle del Cauca.
<b>Territorio de paz con equidad y bienestar social (S. Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual)</b>	La voz de las mujeres construyendo paz	Crear, en el marco de las organizaciones de Mujeres, una (1) RED de mujeres protagonista en los escenarios de PAZ y posconflicto. Realizar dos (2) Encuentros de mujeres forjadoras de PAZ, que permita el fortalecimiento de las iniciativas y escenarios de PAZ en el posconflicto, en el cuatrienio.

*Nota:* Elaboración Propia con información tomada del *Plan de Desarrollo del Departamento del Valle del Cauca 2016 – 2019*.

#### **4.2.3 Asamblea Departamental del Valle del Cauca**

La Asamblea Departamental del Valle del Cauca como ente encargado de aprobar los proyectos de gobierno, dispone para el periodo 2016 – 2019, tres ordenanzas donde se apoyan proyectos en materia de género y apoyo a la mujer vallecaucana para el periodo en cuestión.

En primer lugar, mediante la **Ordenanza No. 497** de 28 de noviembre del 2018, se aprueba la construcción del **Plan Departamental para la Prevención y Erradicación de todo tipo de Violencia contra la Mujer en el Valle del Cauca**, con el fin de generar acciones concretas en la

lucha contra la violencia de género, vinculando las instituciones estatales y privadas que se encargan de proteger a las mujeres víctimas de violencia. Una vez creado este Plan Departamental, se proyecta una vigencia de 10 años, llevando un seguimiento y evaluación de los avances de la aplicación de las cuatro líneas estrategias en las que se fundamenta.

**Tabla 5.** *Plan Departamental para la Prevención y Erradicación de todo tipo de Violencia contra la Mujer en el Valle del Cauca*

<b>Lineamientos estratégicos</b>	<b>Descripción</b>
<b>Ruta de Atención Integral a la Mujer Víctima de Violencia</b>	Esta ruta de atención se encargará de la protección de los derechos de las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia, determinando las acciones a ejecutar por cada entidad al momento de presentar una queja o denuncia de violencia de género, para de esta manera evitar la tramitología y re victimización. Además, en articulación con la Secretaría de Educación del Departamento, se incluirá esta ruta en los manuales de convivencia escolares.
<b>Acciones institucionales para la prevención y atención integral de mujeres víctimas de todo tipo de violencia</b>	<p>En primera estancia declarará el CÓDIGO ROSA como medida de prevención en fechas especiales, cuando se presentan más casos de violencia a la mujer</p> <p>Se adoptará el VIOLENTÓMETRO FEMENINO como instrumento pedagógico para la detección temprana de violencia de género.</p> <p>Se trabajará en los 42 municipios del departamento para brindar atención 24 horas en las comisarías de familia y personerías municipales para fechas especiales incluyendo fines de semana y festivos.</p> <p>Se desarrollarán campañas educativas de manera permanente para dar a conocer a toda la comunidad la Ruta de Atención Integral a las mujeres víctimas de violencia.</p>
<b>Fortalecimiento a los hogares de acogida y a las casas de atención integral para las mujeres víctimas de</b>	<p>Se evaluará la viabilidad de disponer algunos bienes inmuebles para la construcción y puesta en marcha de los hogares de acogida.</p> <p>Se ofrecerán programas de formación y emprendimiento con apoyo de instituciones públicas y</p>

<b>violencia como medidas de protección</b>	privadas, Agremiaciones y Empresarios, para las mujeres víctimas de maltrato que acuden a los Hogares de Acogida.
	Desarrollar programas de formación y ayuda psicológica al sector masculino y la familia en general, principalmente al agresor identificado.
<b>Fortalecimiento al equipo interinstitucional encargado de la atención de las víctimas de violencia de género</b>	Orientar estrategias de Formación, actualización normativa capacitación y orientación profesional para el cumplimiento de las funciones del talento humano y profesionales a cargo de la recepción de quejas, denuncia y activación del protocolo.

*Nota:* Elaboración propia con información tomada de **Ordenanza No. 497** Asamblea Departamental del Valle del Cauca.

Abarcando el Capítulo III de esta ordenanza se aprueba la institucionalización del **Observatorio de Género del Valle del Cauca – OGEN**, como sistema de seguimiento, evaluación y recolección de información de los temas relacionados con la eliminación de todo tipo de violencia de género (casos de Homicidios, Femicidios, Violencia Intrafamiliar, Abuso Sexual, etc.) y el seguimiento y evaluación de las Políticas Públicas y planes adoptados en todo el departamento. La Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual junto con la Secretaría de Convivencia y Seguridad Ciudadana, son las entidades encargadas de administrar la información del Observatorio de Género, como lo son las variables, indicadores, y cifras.

Por otra parte, la **Ordenanza No. 508 del 26 de abril de 2019**, establece los lineamientos para la formulación de la Política Pública de trabajo decente y equidad laboral del Valle del Cauca, la cual se encargará de promover los derechos fundamentales en el trabajo, la generación de empleo, la formalización laboral, la protección social y el diálogo social que favorezcan a los diferentes grupos poblacionales. Dentro de las líneas estratégicas para la formulación de esta Política Pública existe un enfoque diferencial en Equidad de Género, el cual promueve igualdad

de oportunidades entre las personas sin discriminación por razones de género, proponiendo un cambio cultural y la eliminación de barreras. Se promoverán estrategias necesarias para motivar a las empresas del sector público y privado con programas de Certificación de Equidad. Además, se propone la creación de campañas con empleadores para estimular la contratación de mujeres víctimas de violencia.

Finalmente, por medio de la **Ordenanza No. 531 del 30 de diciembre del 2019**, se crea la **Comisión Legal para la Equidad de la Mujer en la Asamblea Departamental del Valle del Cauca** cuyo objetivo es:

“... fomentar las acciones necesarias para la consolidación de una agenda pública encaminada a promover iniciativas que repercutan en el mejoramiento de las circunstancias materiales e inmateriales de la mujer en nuestra sociedad, propendiendo por la eliminación de cualquier situación de desigualdad y discriminación que se presente en el ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres.” (Asamblea Departamental del Valle del Cauca, 2019).

#### ***4.2.4 Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual del Valle del Cauca***

La secretaria de la Mujer en el departamento del Valle del Cauca fue creada bajo la Ordenanza No. 217 de 2006, con la cual la Asamblea Departamental ordena la creación de la *Secretaría de Equidad de Género para las Mujeres Vallecaucanas*, con el objetivo de implementar y ejecutar los Planes, Programas y Proyectos de Género en el Departamento. Tiempo después, justamente para el periodo de gobierno 2016 – 2019, se buscó ampliar su enfoque de género no solo a la mujer sino a integrantes de la comunidad LGBTI, y esta modificación se realizó de manera oficial mediante el Decreto No. 1-3-1638 del 2020.

De acuerdo con informes de ejecución, gastos, presupuestos, y demás, se ha podido evidenciar que para finales de 2019 se había consolidado la mayor parte de las metas y acciones contempladas en el Plan de Desarrollo en materia de género, se observa que la mayoría de los programas y proyectos fueron ejecutados de manera satisfactoria.

**Programa: Mujeres Libres de Violencia.** El programa mujeres libres de violencia contó con una asignación presupuestal de \$2.620 millones de pesos, siendo la más alta dentro del presupuesto total del programa. Esto podría explicarse por las altas tasas de violencia contra la mujer, lo cual puede generar preocupación en las autoridades departamentales.

Entre las estrategias implementadas por la Secretaría de la Mujer se destacó la mejora en la atención inmediata para las mujeres víctimas de violencia, mediante el apoyo y capacitación del personal de las comisarías y casas de justicia en los 42 municipios del departamento con el fin de fortalecer las rutas de atención y denuncia. Asimismo, se apoyó la construcción y funcionamiento de 2 hogares de acogida, uno en el municipio de Buenaventura y el otro en Jamundí, beneficiando a más de 70 mujeres víctimas en estos municipios y sus alrededores, además de fortalecer y mejorar la atención psicosocial de las mujeres que se encuentran en los hogares de acogida establecidos en todo el departamento.

Por otro lado, se promovió la dinamización del Decreto 2733 de 2012, el cual ofrece beneficios tributarios a empleadores que vinculen laboralmente a mujeres víctimas de violencia de género.

**Programa: Empoderamiento de la Mujer Rural.** El programa de Apoyo al Empoderamiento de la Mujer Rural se desarrolló con un monto presupuestal de \$119.033.000, destinado exclusivamente para brindar apoyo a mujeres focalizadas en la zona rural del

departamento. Mediante esta iniciativa se llevaron a cabo procesos de formación orientados al empoderamiento económico de 210 mujeres rurales con enfoque diferencial de género, étnico y territorial. Así mismo, se socializó y brindó acceso a servicios y oportunidades para su desarrollo, y se realizaron encuentros departamentales de mujeres rurales con el propósito de promover el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de las redes de apoyo entre ellas.

Por su parte, la estrategia de Formación para el Desarrollo y la Participación de las Mujeres Indígenas no se quedó de lado y tuvo una asignación presupuestal de \$170.000.000. En el marco de esta iniciativa, se llevaron a cabo jornadas de capacitación en derechos a gran parte de las mujeres indígenas del Valle del Cauca. Además, se promovió su empoderamiento a mediante procesos de identificación, formulación y ejecución de 38 proyectos productivos que benefició a más de 300 mujeres indígenas y afros de los municipios de Palmira y Trujillo. Desde un enfoque social, se realizó el Encuentro de la Red de Mujeres Indígenas por la Paz.

**Programa: Igualdad de Género.** Para el programa Igualdad de Género se destinaron \$1.430 millones de pesos con el objetivo de reducir brechas de género en el sector social. Entre las acciones desarrolladas se realizaron campañas de sensibilización a hombres y a la comunidad en general sobre los derechos de las mujeres en todo el departamento. Asimismo, cada año se llevó a cabo el evento de exaltación a la mujer vallecaucana (Galardón a la Mujer Vallecaucana), en el marco del cual se ejecutó la instalación de una escultura representativa de dicho reconocimiento.

Además, se brindó apoyo a las mujeres participantes en el Encuentro Nacional de Mujeres Comunes, lo cual motivó el desarrollo del evento anual departamental de saberes e intercambio de experiencias exitosas, orientado al fortalecimiento del liderazgo y la participación efectiva para la incidencia política de las mujeres en espacios de igualdad. Este evento se llevó a cabo en cuatro

nodos territoriales: Cartago, junto con municipios de la zona norte; Tuluá y los municipios de la zona centro; Cali y la zona sur y Buenaventura y la zona occidente.

Por otro lado, el Programa de Apoyo al Empoderamiento Económico de la Mujer contó con una asignación presupuestal de \$2.263 millones de pesos. El proyecto de mayor impacto fue el desarrollo del programa de creación y fortalecimiento de iniciativas y talleres productivos mediante el cual se benefició a un número significativo de mujeres en todo el departamento.

Del mismo modo, se capacitaron a más de 50 mujeres del municipio de Cali en alta costura y línea escolar, superando la meta establecida al inicio del cuatrienio. Así mismo, se impulsó el sello de equidad laboral “Equipares” como estrategia de inclusión laboral para las mujeres y población LGBTI, ampliando las oportunidades de acceso al mercado laboral y beneficiando a un mayor número de mujeres.

#### ***4.2.5 Conclusión departamento del Valle del Cauca***

En términos generales, la ejecución presupuestal de la Secretaría de la Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual (durante el periodo de gobierno 2016 – 2019) da cuenta de un alto grado de alineación entre la planificación estratégica y la implementación de las políticas públicas en materia de género. La distribución y ejecución de los recursos evidencia una priorización de intervenciones orientadas tanto a la prevención y atención integral de las violencias basadas en género, como al fortalecimiento de las capacidades económicas, sociales y políticas de las mujeres en sus diversos contextos territoriales y socioculturales.

Asimismo, la implementación de programas con enfoques diferenciales (particularmente aquellos dirigidos a mujeres rurales e indígenas) refleja un esfuerzo institucional por reconocer y atender las desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a las mujeres,

incorporando criterios de equidad territorial, étnica y de diversidad sexual. En este sentido, las acciones desarrolladas contribuyeron no solo a la ampliación de oportunidades y al fortalecimiento del liderazgo femenino, sino también a la consolidación de mecanismos de inclusión social y laboral.

### **4.3 Departamento de Santander**

El Departamento de Santander adoptó la política pública de Mujer y Equidad de Géneros (PPMYEGS) en el año 2010, establecida mediante la ordenanza 028 del 21 de septiembre por la Asamblea Departamental de Santander<sup>25</sup>. Según el artículo 1º, esta política “se fundamenta en los principios de igualdad de oportunidades, equidad de género, justicia redistributiva, corresponsabilidad, diversidad y valoración ética de las diferencias, y contempla la articulación entre derechos, poblaciones y territorios” (Asamblea Departamental de Santander, 2010, p.3).

En consecuencia, se establece como principal instrumento para su materialización, el Plan Decenal de igualdad y Oportunidades (PIO) 2010-2019, en el cual se proponen 78 acciones afirmativas, organizadas en siete ejes de derechos. Estas acciones buscan la consolidación y reconocimiento de las mujeres santandereanas como sujetas de derechos, así como contribuir en la consolidación y ampliación de su ciudadanía mediante el reconocimiento, protección y garantía de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, colectivos, ambientales, sexuales y reproductivos (Gobernación de Santander, 2019).

---

<sup>25</sup> En uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas en el artículo 300 de la constitución política.

En cumplimiento de la incorporación de la línea estratégica equidad de género, esta fue incluida en el eje temático 3, *Santander humano al servicio de la gente*, en el Plan de Desarrollo Departamental en *Santander construimos país 2008-2011*, estableciendo como indicador de resultado la implementación de la PPMYEGS.<sup>26</sup> La cual responde a la agenda global en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, orientados a promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

La PPMYEGS fue construida mediante la participación de grupos y redes de mujeres, entidades académicas, y movimientos sociales, lo que permitió su consolidación. Asimismo, se encuentra antecedida por los lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y su plan integral expedido por el Departamento Nacional de Planeación en el CONPES 161 de 2013, cuyo objetivo principal es “garantizar el pleno goce de los derechos de las mujeres colombianas en base a los principios de igualdad y no discriminación” (Departamento de Planeación, 2013, p.41). En este sentido, se evidencia un esfuerzo e iniciativa institucional en la incorporación del enfoque de género en la agenda departamental, orientado a garantizar, reconocer y restituir los derechos de las mujeres santandereanas.

Por consiguiente, desde la Gobernación de Santander, se reconoce la importancia de estos avances significativos en la promoción de los derechos de las mujeres. Sin embargo, el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2020 *Santander nos une*, “señala la necesidad de un fortalecimiento institucional, así como la persistencia de problemáticas derivadas de condiciones de vulnerabilidad que afectan e impactan en el bienestar y calidad de vida de forma tanto individual

---

<sup>26</sup> La cual debe garantizar la creación de condiciones hacia la realización de los derechos de las mujeres, la igualdad de oportunidades y la equidad de géneros en el departamento. Gobernación de Santander. Plan de desarrollo departamental En *Santander construimos país 2008-2011*, p.268.

como familiar” (Gobernación de Santander, 2019, p.67). Por esta razón, el Plan incluye un apartado específico sobre equidad de género y mujer, conformado por seis programas, los cuales se presentan en la tabla 6. Donde se puede evidenciar como se incorpora el enfoque de equidad de género y mujer a través de una estructura programática específica. Esta estructura es una concepción amplia e integral del enfoque de género al articular componentes económicos, sociales, políticos, culturales y de derechos humanos.

El Plan de Desarrollo Departamental traduce este enfoque en una estructura programática concreta, operacionalizándolo mediante programas, con objetivos, acciones estratégicas y metas cuantificables. Por tanto, se evidencia un esfuerzo institucional por materializar los lineamientos de la PPMYEGS en intervenciones específicas dentro del ciclo de la política pública.

**Tabla 6.** *Enfoque equidad de género y mujer en el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2019 "SANTANDER NOS UNE"*

Programa	Descripción	Acciones estratégicas <sup>27</sup>
<b>Unidos por el Desarrollo Económico de las Mujeres</b>	Promoción de la generación de ingresos en las mujeres santandereanas.	Fortalecimiento a 40 iniciativas productivas de generación de ingresos o de seguridad alimentaria con priorización a población con pobreza extrema.
		Capacitación provincial de 560 mujeres en el desarrollo de proyectos productivos y estrategias de comercialización.
		Inclusión laboral de 400 mujeres en condiciones dignas y de calidad.
		Brindar asistencia en el proceso de formación de competencias laborales a 1000 mujeres incluyendo a madres comunitarias.

<sup>27</sup> Esto hace referencia a las acciones que se pondrán en marcha para la realización de cada programa.

		Promover 2 estrategias que fomenten la equidad de género en instituciones educativas.
<b>Unidos por la Educación para el Reconocimiento y la Realización de los Derechos de las Mujeres</b>	Fortalecimiento en los procesos de gestión económica, académica e interinstitucional.	Realización de 1 diplomado anual para formadores que incluyen el enfoque de género en sus mallas curriculares para la prevención de la violencia de género desde el aula.
		Elaboración de 1000 materiales contextualizados en la promoción de la igualdad de género y la no discriminación.
<b>Mujeres unidas por la paz en Santander.</b>		Integración y construcción de 15 agendas de paz municipales, asignadas cada una a aquellos municipios con mayor afectación por el conflicto armado.
	Implementación de acciones para la atención y restablecimiento de derechos en el marco del post-acuerdo y la construcción de paz.	Apoyo municipal priorizado en 3 de estos en procesos de memoria colectiva documentada por el conflicto armado.
		Conmemoración y promoción de 3 fechas emblemáticas y de campañas de paz.
		Articulación de 1 estrategia anual para el empoderamiento de las mujeres en sus derechos sexuales y reproductivos con adolescentes.
		Establecimiento de 4 estrategias para el reconocimiento de derechos sexuales y reproductivos que prevengan el VIH- SIDA e ITS.
		Desarrollo de un proceso formativo anual con capacitación técnica para el personal de salud sobre la aplicación de la Sentencia C-355 de

<b>Derecho de las Mujeres Santandereanas a la Salud Sexual y Reproductiva</b>	Promoción plena de los derechos sexuales y reproductivos durante todo el ciclo vital.	2008 y los protocolos de atención antes y después de la IVE.
		Articulación de 2 estrategias para la visibilización y sensibilización de la violencia obstétrica y un parto más humanizado.
		Robustecimiento de la formación a 400 servidores públicos en la detención, prevención, atención y sanción de las violencias de mujer y género.
		Divulgación de rutas de atención y denuncia para las víctimas por violencia de género por medio de 4 estrategias.
<b>Mujeres con una Vida Libre de Violencias</b>	Protección y cumplimiento de los derechos de las mujeres para el desarrollo de sus vidas sin violencias.	Implementación de 2 casas refugio temporales.
		Diseño e implementación de 8 estrategias para la prevención de los factores de riesgo que originan las violencias.
		Articulación de 2 estrategias pedagógicas-terapéuticas y de sensibilización para agresores y victimarios.
		Desarrollo de estrategias en el fortalecimiento de las capacidades políticas y de liderazgo para 800 mujeres.
		Apoyo a 12 reuniones de concejos consultivos de mujeres con su espacio autónomo.
		Fortalecimiento del observatorio de género para el seguimiento al cumplimiento de programas, políticas y compromisos.
		Apoyar 4 iniciativas deportivas y culturales para la promoción de los derechos de las mujeres.

<b>Las mujeres participan</b>	Promoción de la participación de la mujer en los escenarios de representación democrática política.	Realizar un proceso de evaluación y seguimiento a la PPMYEG de Santander para ratificarla. Apoyar mediante cofinanciación a 15 municipios que posean PPMYEG de Santander para avanzar en la territorialización de la política pública. Fortalecer anualmente la mesa Inter-partidaria de Género para el aseguramiento de la Ley de Cuotas en escenarios de elección popular.
-------------------------------	---	---

*Nota:* Elaboración propia con base en el *Plan de Desarrollo Departamental 2016–2019 “Santander nos une”* (Gobernación de Santander, pp. 244–249).

El observatorio de Género de Santander (OMEGS), en convenio con otras instituciones y grupos de investigación, realizó la evaluación de la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros de Santander, según lo establecido en el programa las mujeres participan. En el marco de dicho ejercicio evaluativo, se estableció una relación analítica entre los programas del Plan de Desarrollo Departamental y los ejes del Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades (PIO), la cual se presenta en la tabla 7.

Si bien los programas del Plan de Desarrollo no corresponden de manera literal a los ejes del PIO, su vinculación se realizó a partir de la similitud entre sus objetivos, metas y acciones afirmativas, considerando su orientación hacia el cumplimiento de los lineamientos definidos en la política pública departamental.

**Tabla 7.** *Programas del Plan de Desarrollo Departamental que encajan dentro de los ejes del PIO.*

<b>Programa</b>	<b>Ejes PIO</b>
Unidos por la educación para el reconocimiento y realización de los derechos de las mujeres	<b>Eje 1:</b> Educación para el reconocimiento y realización de los derechos de las mujeres.

Unidos por el desarrollo económico de las mujeres	<b>Eje 2:</b> Trabajo digno y remuneración equitativa.
Las mujeres participan	<b>Eje 3:</b> Participación política y representación para la autonomía de las mujeres.
Mujeres con una vida libre de violencias	<b>Eje 4:</b> Territorio sin violencias contra las mujeres.
Derecho de las mujeres santandereanas a la salud sexual y reproductiva	<b>Eje 5:</b> Salud sexual y reproductiva con equidad de género.
Mujeres unidas por la paz en Santander	<b>Eje 6:</b> Comunicación y cultura que reconozca y valore las diversidades para el desarrollo de Santander.
NO REGISTRA	<b>Eje 7:</b> Equidad de género en hábitat, seguridad alimentaria y ambiente.

*Nota:* Elaboración propia con base en la evaluación de pública mujer y equidad de géneros, 2019 (OMEGS, pp. 102–107).

Este ejercicio de articulación permite identificar vacíos y limitaciones en la incorporación del enfoque de género dentro de la planeación departamental. En particular, el eje 7 del PIO, referido a la equidad de género en hábitat, seguridad alimentaria y ambiente, no presenta una correspondencia clara con los programas del Plan de Desarrollo Departamental, lo que evidencia una incorporación parcial del enfoque de género y la persistencia de áreas que no han sido plenamente desarrolladas en la formulación programática.

Al revisar los dos planes de desarrollo departamental anteriores - *en Santander construimos país (2012-2015)* y *Santander en serio, el gobierno de la gente (2008-2011)* -, vigentes durante la implementación de los ejes del PIO, se observa una tendencia similar, en tanto no se identifican acciones específicas que se relacionen directamente con el eje 7. Por tanto, se sugiere que, la dimensión de hábitat ha sido históricamente marginalizada en la incorporación del enfoque de género dentro de la planeación del desarrollo departamental.

Esta ausencia es de gran relevancia, teniendo en cuenta que, de acuerdo con el documento CONPES 161 de 2013, las desigualdades de género no se expresan únicamente en el ámbito individual, sino que se producen y reproducen en el territorio, a través del acceso desigual a vivienda, servicios públicos, seguridad alimentaria y condiciones del entorno. Desde esta perspectiva, la política pública nacional reconoce el hábitat como una dimensión estructural que incide en la autonomía, bienestar y ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

Desde el enfoque de la ONU-Hábitat (2014), este comprende el conjunto de condiciones físicas, sociales, económicas, ambientales e institucionales en las que las personas desarrollan su vida cotidiana, las cuales afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres, debido a factores como los roles de cuidado o el acceso desigual a recursos y servicios. En este sentido, el Eje del 7 del PIO adquiere un carácter estratégico al articular territorio, ambiente y seguridad alimentaria como dimensiones fundamentales del bienestar de las mujeres. Por tanto. La ausencia de programas claramente asociados a este eje en los planes de desarrollo departamentales analizados constituye una limitación estructural en la implementación integral del enfoque de género.

Esta omisión adquiere mayor relevancia si se consideran las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en relación con el acceso y control de la tierra, aspecto central del hábitat y de la seguridad alimentaria. El Departamento Nacional de Planeación (2013) desde el documento

CONPES 161 de 2013 advierte que “los modelos de acceso a la tierra han tendido históricamente a priorizar a los hombres como jefes de hogar, bajo el supuesto de una mayor aptitud para el trabajo agrícola, lo que limita la autonomía económica y productiva de las mujeres rurales” (p.19). A ello se suma la persistencia de prácticas culturales que reproducen la transmisión de la tierra por la línea masculina, restringiendo la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre la producción y la distribución de los recursos.

En este contexto, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2011) señala que “el estereotipo de ‘mujer-ama de casa’ ha llevado a creer que las mujeres solo necesitan tamaños pequeños de tierras para satisfacer sus necesidades básicas” (p.206), asumiéndose culturalmente que son los hombres quienes se encargan de los negocios, las actividades comerciales y la producción agrícola. Estas representaciones sociales refuerzan las brechas de género en el acceso a activos productivos y evidencian cómo las condiciones del hábitat inciden directamente en la desigualdad económica y social de las mujeres.

En este sentido, el análisis realizado permite reconocer la forma en que el enfoque de equidad de género ha sido incorporado en la planeación departamental; no obstante, comprender su alcance requiere una aproximación más detallada a los programas que lo conforman.

#### ***4.3.1 Asamblea Departamental***

La Asamblea Departamental de Santander cumple un papel central en el marco normativo e institucional de la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros (PPMYEGS). De acuerdo con lo establecido en la Ordenanza 028 de 2010, en su artículo 9°, esta corporación es designada como la instancia responsable de garantizar la presentación de informes sobre la implementación

de la política, a través de la dependencia encargada. En este sentido, la actuación de la Asamblea ha contribuido de manera significativa al fortalecimiento normativo y a la operatividad de la política pública, así como a la creación y consolidación de instancias institucionales necesarias para su desarrollo.

Entre los principales hitos normativos se destaca la expedición de la Ordenanza 032 de 2009, mediante la cual se crea el Consejo Consultivo de Mujeres como un mecanismo de interlocución y coordinación entre las organizaciones de mujeres del departamento y la administración departamental. Este espacio tiene como propósito fortalecer las acciones de seguimiento y control a la ejecución de la PPMYEGS y resulta fundamental para la participación efectiva de las mujeres en la formulación y monitoreo de la política pública. Dentro de sus funciones se encuentran “el análisis de las principales problemáticas relacionadas con el reconocimiento, la restitución y la garantía de los derechos de las mujeres en el departamento, así como la formulación de recomendaciones dirigidas a las distintas dependencias de la administración departamental.” (Asamblea Departamental de Santander, 2010, p.5).

Asimismo, “la financiación de la política pública se establece en el artículo 7° de la Ordenanza 028 de 2010, mediante la asignación, en cada vigencia fiscal, de una partida no inferior al 2 % del valor de los Ingresos Corrientes de Libre Destinación (ICLD) apropiados para inversión (Asamblea Departamental de Santander, 2010, p.5). Esta disposición constituye un soporte institucional relevante que permitió, posteriormente, la creación de la Oficina de Mujer y Equidad de Género, adscrita a la Secretaría de Desarrollo Social en el año 2011.

Durante el período de estudio comprendido entre 2016 y 2019 se identifican avances institucionales significativos. Entre ellos se encuentra la creación de la Mesa Intersectorial de Prevención y Erradicación de las Violencias de Género, mediante la Ordenanza 015 de 2017,

“como un espacio de articulación interinstitucional orientado a la atención integral de las violencias basadas en género” (Asamblea Departamental de Santander, 2010, p.5). De igual forma, se destaca la evaluación de la política pública y la posterior creación de la Secretaría de la Mujer y Equidad de Géneros, establecida mediante la Ordenanza 028 de 2019. Esta nueva dependencia se configura como una instancia del más alto nivel administrativo, suprimiendo la Dirección Técnica de Mujer y Equidad de Género, e integrando en su estructura tanto el Consejo Consultivo de Mujeres como la Mesa Intersectorial de Prevención y Erradicación de las Violencias de Género.

La creación de esta Secretaría se encuentra alineada con lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Departamental 2016–2019 *Santander nos une*, particularmente en el componente programático, numeral 4.1.3, *Desarrollo equidad de género y mujer*, y en el numeral 4.4.10, *Fortalecimiento institucional y gestión pública moderna*, programa 3, *Gestión del talento humano*. En este último se contempla como meta de producto la realización de un estudio para la modernización de la estructura administrativa central y descentralizada del departamento, incluyendo la creación de la Secretaría de la Mujer y Equidad de Géneros.

De acuerdo con la Ordenanza 028 de 2019, a esta Secretaría le corresponden, entre otras, las siguientes funciones:

- Coordinar interinstitucionalmente los planes, programas y proyectos relacionados con las mujeres en el departamento, así como administrar los sistemas de información requeridos para el diseño de políticas públicas orientadas a la equidad de género.
- Actuar como ente rector en los asuntos de género, orientando y ejecutando, bajo las directrices de la máxima autoridad departamental, las etapas e instrumentos de la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros.

- Asesorar a los sectores de la administración departamental en la incorporación de los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial en políticas, planes, programas y proyectos públicos.
- Intervenir en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Departamental, verificando la incorporación efectiva, con expresión presupuestaria, de los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial.
- Asesorar técnicamente y coordinar la implementación de las estrategias de transversalización, territorialización, corresponsabilidad, comunicaciones y gestión del conocimiento definidas para la implementación de la política pública.
- Implementar y mantener un sistema de indicadores de género para el monitoreo, evaluación y seguimiento de la gestión y los resultados derivados de la implementación de la PPMYEGS.
- Gestionar cooperación técnica y financiera orientada a la implementación de políticas públicas integrales que promuevan la igualdad de oportunidades, fortalezcan las autonomías de las mujeres y garanticen sus derechos.
- Diseñar e implementar estrategias dirigidas a la transformación de patrones y prácticas sexistas en los ámbitos institucionales y sociales, promoviendo una cultura basada en los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial.
- Fortalecer el Consejo Consultivo de Mujeres y sus procesos organizativos, con el fin de potenciar su trayectoria, experticia e incidencia en la política pública.
- Impulsar acciones afirmativas orientadas a la garantía, restitución y reconocimiento de los derechos de las mujeres, en concordancia con los ejes estratégicos de los planes de igualdad de oportunidades.

- Asesorar y vigilar la atención oportuna de las mujeres que se encuentren en situaciones de exclusión o discriminación que comprometan el ejercicio de sus derechos.
- Implementar los planes operativos de igualdad de oportunidades, orientados a mejorar la condición, posición y autonomía de las mujeres. (Asamblea Departamental de Santander, 2019, pp. 3-4).

En conjunto, estos desarrollos normativos e institucionales dan cuenta del rol de la Asamblea Departamental en la consolidación del marco de implementación de la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros en el departamento.

#### ***4.3.2 Caracterización programas pertenecientes al Enfoque equidad de género y mujer en el Plan de desarrollo departamental 2016-2019 “SANTANDER NOS UNE”***

A partir del análisis general de la estructura programática del Plan de Desarrollo Departamental y de la identificación de los programas asociados al enfoque de equidad de género, a continuación, se presenta la caracterización de los programas que integran el componente de equidad de género y mujer. Esta caracterización se realiza programa por programa, con base en la información disponible para el período 2016–2018, proveniente del documento *Evaluación de la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros de Santander (2019)*, elaborado en cumplimiento de los lineamientos de evaluación establecidos. El ejercicio se orienta a describir los objetivos, acciones estratégicas y recursos asignados a cada programa, sin considerar el año 2019, dada la disponibilidad y el nivel de desagregación de la información.

**Unidos por el Desarrollo económico de las Mujeres.** El programa Unidos por el Desarrollo Económico de las Mujeres tiene como objetivo promover la generación de ingresos y el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres santandereanas, a través de acciones

orientadas al trabajo digno, la remuneración equitativa y el apoyo a iniciativas productivas y asociativas.

De acuerdo con el documento de evaluación, este programa constituye el eje con mayor asignación presupuestal dentro de la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros, con un total de \$5.726.754.824 invertidos durante el período analizado. En el marco de la PPMYEGS, el programa se articula con el eje de Trabajo Digno y Remuneración Equitativa, lo que evidencia la prioridad otorgada a la dimensión económica de la equidad de género.

Dentro del programa, los proyectos con mayor nivel de inversión se concentran en estrategias de empoderamiento económico, acceso a financiamiento y fortalecimiento de unidades productivas. Entre los principales se destacan:

- Implementación de estrategias transversales para el reconocimiento y empoderamiento de las mujeres en Santander, con una inversión de \$1.221.275.000, orientada al fortalecimiento de capacidades y al posicionamiento de las mujeres en iniciativas económicas.
- Apoyo para el acceso a oportunidades de financiamiento mediante la capitalización con activos para la generación de ingresos, con una inversión de \$1.501.045.000, dirigida a facilitar la inserción productiva de las mujeres en el departamento.
- Fortalecimiento de unidades productivas y asociativas en el marco de la estrategia “Todos a Progresar”, con una inversión de \$649.999.485, enfocada en el desarrollo de iniciativas colectivas y asociativas. (OMEGS, 2019, P.84).

Adicionalmente, el programa incluyó otras acciones con menor nivel de inversión, tales como la conmemoración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, el apoyo a mujeres

víctimas del conflicto armado mediante el sostenimiento de unidades productivas en los municipios de Rionegro y El Playón, y el fortalecimiento de estrategias de generación de ingresos a través del financiamiento de proyectos productivos y asociativos en el Parlamento de Santander. Estas iniciativas, aunque con asignaciones presupuestales más reducidas, complementan el enfoque general del programa.

El programa Unidos por el Desarrollo Económico de las Mujeres concentra sus esfuerzos en la dimensión económica de la equidad de género, priorizando acciones orientadas a la generación de ingresos, el fortalecimiento productivo y el acceso a financiamiento. La distribución de los recursos evidencia un énfasis en proyectos de carácter estructural, dirigidos a promover la autonomía económica de las mujeres, particularmente aquellas en condiciones de vulnerabilidad, en coherencia con los lineamientos de la PPMYEGS y del Plan de Desarrollo Departamental.

**Unidos por la Educación para el Reconocimiento y la Realización de los Derechos de las Mujeres.** El programa Unidos por la Educación para el Reconocimiento y la Realización de los Derechos de las Mujeres tiene como propósito fortalecer los procesos educativos, formativos y de sensibilización en equidad de género, orientados al reconocimiento, la garantía y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, así como a la transformación de prácticas y representaciones sociales que reproducen la discriminación y la violencia de género.

Durante el período analizado, el eje de Educación para el Reconocimiento y la Realización de los Derechos de las Mujeres registra el menor nivel de inversión dentro de la PPMYEGS, con un total de \$914.930.193. Este monto refleja la asignación de recursos a acciones principalmente orientadas a procesos formativos, pedagógicos y de sensibilización en equidad de género.

Los recursos del programa se destinaron principalmente a proyectos relacionados con la formación, la sensibilización y el fortalecimiento de capacidades educativas en equidad de género.

Entre los proyectos con mayor inversión se identifican:

- Formación y concientización en equidad de género para garantizar y promover los derechos de las mujeres y relaciones igualitarias y democráticas en Santander, con una inversión de \$262.697.874, orientada a la promoción de relaciones basadas en la igualdad y el respeto de los derechos.
- Apoyo para dar continuidad a la formación profesional en Licenciatura en Pedagogía Infantil a madres comunitarias del ICBF en Santander, con una inversión de \$238.894.752, enfocada en el fortalecimiento de capacidades educativas de mujeres vinculadas al cuidado y la atención a la primera infancia.
- Formación y sensibilización en equidad de género para el reconocimiento de los derechos de las mujeres en Santander, con una inversión de \$159.666.083, dirigida a promover el conocimiento y apropiación de los derechos de las mujeres en distintos contextos territoriales.
- Implementación de estrategias transversales para el reconocimiento y empoderamiento de las mujeres en Santander, con una inversión de \$121.488.600, orientada a integrar el enfoque de género en procesos educativos e institucionales. (OMEGS, 2019, P.87).

De manera complementaria, el programa contempla acciones estratégicas como la realización de diplomados dirigidos a formadores para la incorporación del enfoque de género en las mallas curriculares, la elaboración de materiales pedagógicos contextualizados para la

promoción de la igualdad de género y la no discriminación, así como la asistencia en procesos de formación de competencias laborales dirigidos a mujeres, incluyendo madres comunitarias.

El programa Unidos por la Educación para el Reconocimiento y la Realización de los Derechos de las Mujeres concentra sus esfuerzos en la dimensión educativa y cultural de la equidad de género, priorizando acciones de formación, sensibilización y fortalecimiento de capacidades institucionales y comunitarias. Si bien presenta la menor asignación presupuestal dentro de la PPMYEGS, sus líneas de intervención se orientan a generar condiciones para el reconocimiento de derechos y la transformación de prácticas sociales, en coherencia con los objetivos del Plan de Desarrollo Departamental y los lineamientos de la política pública.

**Mujeres unidas por la paz en Santander.** El programa Mujeres Unidas por la Paz en Santander tiene como objetivo la implementación de acciones orientadas a la atención y el restablecimiento de los derechos de las mujeres en el marco del post-acuerdo, así como su participación en los procesos de construcción de paz, memoria y transformación cultural en el departamento.

Este programa asociado al eje de Comunicación y Cultura registró una inversión total de \$1.041.721.034. Esta asignación presupuestal evidencia un énfasis en acciones orientadas al reconocimiento del papel de las mujeres en la construcción de paz y en la promoción de relaciones sociales basadas en la equidad de género. Los recursos del programa se concentraron principalmente en estrategias transversales de empoderamiento, acciones comunitarias y actividades simbólicas y culturales. Entre los proyectos con mayor nivel de inversión se destacan:

- Implementación de estrategias transversales para el reconocimiento y empoderamiento de las mujeres en Santander, con una inversión de \$808.754.216, orientada a fortalecer

- la participación de las mujeres en escenarios de construcción de paz y transformación social.
- Desarrollo de acciones encaminadas a la transformación de comunidades hacia relaciones equitativas y con enfoque de equidad de género en Santander, con una inversión de \$187.268.800, dirigidas a promover prácticas comunitarias basadas en la igualdad y la convivencia pacífica.
  - Realización del Día Internacional de la Mujer Trabajadora en el departamento de Santander, con una inversión de \$200.000.000, como acción simbólica y de visibilización del papel de las mujeres en la sociedad (OMEGS, 2019, P.87).

De manera complementaria, el programa contempló acciones estratégicas orientadas a la integración y construcción de agendas municipales de paz, priorizando aquellos municipios con mayores afectaciones derivadas del conflicto armado; el apoyo a procesos locales de memoria colectiva; y la conmemoración de fechas emblemáticas asociadas a la paz y los derechos de las mujeres.

Este programa centra su intervención en las dimensiones simbólica, cultural y comunitaria de la equidad de género, destacando el reconocimiento de las mujeres como sujetas políticas en los procesos de construcción de paz. La asignación de recursos refleja una priorización de estrategias de empoderamiento y visibilización, así como de acciones orientadas a la transformación de relaciones sociales en contextos afectados por el conflicto armado, en coherencia con los lineamientos de la PPMYEGS y del Plan de Desarrollo Departamental.

**Derecho de las Mujeres Santandereanas a la Salud Sexual y Reproductiva.** El programa Derecho de las Mujeres Santandereanas a la Salud Sexual y Reproductiva tiene como objetivo promover el ejercicio pleno de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres a lo

largo de todo el ciclo vital, mediante acciones orientadas a la prevención, la formación, la atención integral en salud y el fortalecimiento de capacidades institucionales, con enfoque de equidad de género.

En términos de inversión, este programa ocupa el cuarto lugar dentro de la PPMYEGS, con un total de \$1.706.443.124 ejecutados durante el período analizado. La asignación presupuestal evidencia la relevancia otorgada a la dimensión de salud sexual y reproductiva como componente fundamental de la equidad de género y del bienestar de las mujeres. Los recursos del programa se destinaron principalmente a iniciativas de formación, sensibilización y fortalecimiento familiar y comunitario, con énfasis en la promoción de los derechos sexuales y reproductivos y en la prevención de violencias y riesgos asociados a la salud. Entre los principales proyectos se destacan:

- Aunar esfuerzos para el desarrollo del proyecto “Fortalecimiento y desarrollo integral de las familias santandereanas en el marco de la estrategia Expedición Santander”, con una inversión de \$460.000.000, orientado al fortalecimiento de las capacidades familiares desde un enfoque integral.
- Formación y concientización en equidad de género para garantizar y promover los derechos de las mujeres y relaciones igualitarias y democráticas en Santander, con una inversión de \$367.641.390, dirigida a la promoción de derechos y relaciones basadas en la igualdad.
- Fortalecimiento integral de la familia en el marco de la estrategia “La familia que nos une”, con una inversión de \$360.000.000, enfocada en procesos de acompañamiento y fortalecimiento del entorno familiar.

- Desarrollo e implementación de estrategias transversales para el empoderamiento comunitario y el fortalecimiento familiar en el departamento de Santander, con una inversión de \$340.650.000, orientada al trabajo comunitario con enfoque de género.
- Formación y sensibilización en equidad de género para el reconocimiento de los derechos de las mujeres en Santander, con una inversión de \$178.151.734, dirigida a procesos pedagógicos y de apropiación de derechos (OMEGS, 2019, pp. 86-87).

De manera complementaria, el programa contempla acciones estratégicas como la articulación de estrategias anuales para el empoderamiento de las mujeres, especialmente adolescentes, en el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos; el establecimiento de estrategias para la prevención del VIH, el SIDA y otras infecciones de transmisión sexual; y el desarrollo de procesos formativos dirigidos al personal de salud sobre la aplicación de la Sentencia C-355 de 2008 y los protocolos de atención antes y después de la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE).

En términos generales, el programa Derecho de las Mujeres Santandereanas a la Salud Sexual y Reproductiva articula acciones de carácter preventivo, formativo e institucional, con un énfasis en el fortalecimiento familiar y comunitario como estrategia para la garantía de los derechos sexuales y reproductivos. La distribución de los recursos evidencia una orientación hacia intervenciones integrales que combinan la promoción de derechos, la atención en salud y el fortalecimiento de capacidades institucionales, en coherencia con los lineamientos de la PPMYEGS y del Plan de Desarrollo Departamental.

**Mujeres con una Vida Libre de Violencias.** El programa Mujeres con una Vida Libre de Violencias tiene como objetivo garantizar la protección y el ejercicio de los derechos de las mujeres para el desarrollo de sus vidas libres de violencias, mediante acciones orientadas a la prevención,

atención, sanción y erradicación de las violencias basadas en género, así como al fortalecimiento de las capacidades institucionales y comunitarias en el departamento de Santander.

El eje Santander sin Violencias contra las Mujeres constituye el segundo con mayor nivel de inversión dentro de la PPMYEGS, con un total de \$4.478.384.946. Esta asignación presupuestal refleja la prioridad otorgada a la prevención y atención de las violencias basadas en género como componente central de la política pública departamental. Los recursos del programa se orientaron principalmente al fortalecimiento de la atención institucional, la prevención de las violencias y la transformación de relaciones sociales. Entre los proyectos con mayor inversión se identifican:

- Desarrollo de acciones encaminadas a la transformación de comunidades hacia relaciones equitativas y con enfoque de equidad de género en Santander, con una inversión de \$1.723.343.042, orientada a la prevención de las violencias desde un enfoque comunitario y cultural.
- Implementación de estrategias transversales para el reconocimiento y empoderamiento de las mujeres en Santander, con una inversión de \$1.359.456.904, dirigida al fortalecimiento de capacidades y al posicionamiento de las mujeres como sujetas de derechos.
- Fortalecimiento de los Centros de Atención a Víctimas de la Fiscalía para la atención efectiva a mujeres víctimas de violencia de género en Santander, con una inversión de \$815.416.664, enfocada en mejorar la respuesta institucional frente a las violencias.
- Formación y concientización en equidad de género para garantizar y promover los derechos de las mujeres y relaciones igualitarias y democráticas en Santander, con

una inversión de \$517.168.336, orientada a procesos pedagógicos y de sensibilización (OMEGS, 2019, p.85).

Adicionalmente, el programa incluyó la financiación de la operación de la Casa Refugio para Mujeres Víctimas de Violencias Basadas en Género, operada a través de CAJASAN y subcontratada con la Corporación Hypatia como prestadora directa de los servicios. Esta estrategia contempló alojamiento, alimentación, apoyo logístico, atención psicológica, asistencia legal y acompañamiento de trabajo social para mujeres víctimas de violencias y sus hijos e hijas menores de edad, con periodos de estancia de hasta tres meses.

El programa Mujeres con una Vida Libre de Violencias concentra sus esfuerzos en la dimensión de protección y garantía de derechos, con un énfasis en la atención integral y la prevención de las violencias basadas en género. La distribución de los recursos evidencia una combinación de intervenciones institucionales, comunitarias y de atención directa, en coherencia con los lineamientos de la PPMYEGS y del Plan de Desarrollo Departamental, y con una clara priorización de la erradicación de las violencias contra las mujeres como eje estructural de la política pública.

**Las mujeres participan.** El programa Las Mujeres Participan tiene como objetivo fortalecer la participación política, la representación y la autonomía de las mujeres en el departamento de Santander, mediante acciones orientadas al empoderamiento, la incidencia en escenarios de toma de decisiones, el fortalecimiento organizativo y el seguimiento a la implementación de la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros.

Este programa asociado al eje de Participación Política y Representación para la Autonomía de las Mujeres, ocupa el tercer lugar en términos de inversión dentro de la PPMYEGS, con un total

de \$2.338.408.308. Esta asignación presupuestal evidencia la importancia otorgada a la participación política y al fortalecimiento de los mecanismos de representación de las mujeres como componentes fundamentales de la política pública. Los recursos del programa se destinaron principalmente a acciones de fortalecimiento organizativo, empoderamiento político, seguimiento a la política pública y promoción de relaciones equitativas. Entre los proyectos con mayor inversión se identifican:

- Desarrollo de acciones encaminadas a la transformación de comunidades hacia relaciones equitativas y con enfoque de equidad de género en Santander, con una inversión de \$589.390.158, orientada a la promoción de prácticas participativas y democráticas en los territorios.
- Elaboración del seguimiento, evaluación y análisis de la situación de las mujeres y la equidad de género hacia la sostenibilidad de la política pública de Santander, con una inversión de \$531.396.008, dirigida al fortalecimiento de los procesos de monitoreo y análisis de la política pública.
- Formación y sensibilización en equidad de género para el reconocimiento de los derechos de las mujeres en Santander, con una inversión de \$235.682.183, enfocada en el fortalecimiento de capacidades para la participación informada.
- Formación y concientización en equidad de género para garantizar y promover los derechos de las mujeres y relaciones igualitarias y democráticas, con una inversión de \$233.206.190, orientada a procesos pedagógicos y de sensibilización.
- Apoyo para el acceso a oportunidades de financiamiento mediante la capitalización con activos para la generación de ingresos, con una inversión de \$250.000.000,

como estrategia complementaria para fortalecer la autonomía económica de las mujeres.

- Implementación de estrategias transversales para el reconocimiento y empoderamiento de las mujeres en Santander, con una inversión de \$209.062.216, orientada a fortalecer el liderazgo y la incidencia de las mujeres en distintos ámbitos.
- Desarrollo de los Consejos Consultivos de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el departamento de Santander, con una inversión de \$56.067.561, destinada al fortalecimiento de los mecanismos de participación y representación institucional de las mujeres (OMEGS, 2019, p.86).

El programa Las Mujeres Participan articula acciones orientadas al fortalecimiento de la participación política, la representación y la incidencia de las mujeres en la vida pública departamental. La distribución de los recursos evidencia un énfasis tanto en procesos de empoderamiento y formación como en el seguimiento y sostenibilidad de la política pública, así como en el fortalecimiento de los espacios institucionales de participación. Estas acciones se desarrollan en coherencia con los lineamientos de la PPMYEGS y del Plan de Desarrollo Departamental, posicionando la participación política como un eje estratégico para la autonomía de las mujeres.

#### ***4.3.3 Conclusiones del Departamento de Santander***

La caracterización de los programas que integran el componente de equidad de género y mujer del Plan de Desarrollo Departamental 2016–2019 permite identificar la diversidad de enfoques y líneas de intervención a través de las cuales se materializa la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros en el departamento de Santander. En conjunto, los programas analizados

abordan dimensiones clave como la autonomía económica, la educación y el reconocimiento de derechos, la participación política, la salud sexual y reproductiva, la prevención de las violencias y la construcción de paz, evidenciando una estructura programática amplia y diferenciada. Asimismo, “la distribución de los recursos y las acciones desarrolladas reflejan prioridades institucionales que orientan la implementación de la política pública, dando como cumplimiento un 70% de las acciones del PIO” (OMEGS, 2019, p.89). Por ende, se constituye un marco de referencia para comprender el alcance y la orientación de las intervenciones dirigidas a las mujeres en el período analizado, donde se evidencia un esfuerzo institucional, pero a su vez una incorporación parcial del enfoque al no incluir áreas como lo es la equidad de género en el hábitat, seguridad alimentaria y ambiente, contemplado en el eje 7, el cual es vital en el desarrollo pleno de las mujeres.

#### **4.4 Bogotá distrito capital**

Según la Alcaldía Mayor de Bogotá<sup>28</sup> (2016), algunas brechas de género existentes en el Distrito Capital son las de desigualdad en el acceso a cargos de decisión y representación, para el periodo 2016-2019, a pesar de la existencia de la Ley de Cuotas, la participación de las mujeres al Consejo Distrital fue de 17,8%. En las Juntas Administradoras Locales (JAL) la representación había aumentado a 28% en el periodo 2012-2015 pero presentaría un descenso para el periodo 2016-2019 ubicándose en un 22%. Asimismo, se evidencia que a medida en que se escala en la estructura organizacional la mujer pierde representación.

---

<sup>28</sup> Bogotá es la Capital de la República de Colombia, ubicada a 2.600 metros sobre el nivel del mar, opera como centro político, económico y cultural para el país. Cuenta con cuarenta y dos barrios, en una división administrativa de veinte distritos o localidades (Alcaldía de Bogotá D.C., 2025).

En el mercado laboral, se presenta una diferencia de participación entre hombres y mujeres de 12,3 puntos, la tasa de participación de las mujeres en 2014 fue de 66,6. Además, la tasa de subempleo femenina subió hasta ubicarse en 33,8% quedando 3,8 puntos por encima de la masculina. En el mismo año la tasa de desempleo femenina fue de 10,3% lo cual demuestra la dificultad que enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral, lo cual trae consecuencias en el sustento para sus familias. En temas de salario, las diferencias de ingreso de las mujeres para el año 2014 fue de 377.103 menos que los hombres (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2016).

Otra barrera es la persistencia de los roles de género que asignan culturalmente a la mujer el papel de cuidadora, y la carga de labores domésticas que recaen sobre la mujer, ya que según la Alcaldía Mayor de Bogotá (2016) en promedio las mujeres asignan 14,8 horas más que los hombres a estas actividades, esto lleva a que las mujeres no tengan la misma facilidad de acceso a oportunidades y condiciones para insertarse al mercado de trabajo.

En el área educativa, que influye en la permanencia de la mujer en procesos educativos y en la construcción de los imaginarios sexistas que en el largo plazo limitan las capacidades de la mujer e impiden su participación en los diferentes ámbitos, según la Alcaldía Mayor de Bogotá (2016) en 2014 el porcentaje de mujeres en algún nivel educativo en secundaria fue menor al de los hombres en 1,2%.

Por otro lado, en Bogotá el porcentaje de nacimientos en temprana edad (10 a 19 años) para 2014 fue de 16,53% del total. Además, la mortalidad en menores de un año es de 108 por cada 10.000 nacidos cuando la madre es adolescente, presentando tasas similares para madres entre los 40 y 44 años. La maternidad temprana conlleva a un bajo nivel educativo que dificulta el acceso a un trabajo que permita cubrir necesidades, lo que repercute en la superación de la pobreza. Para el 2014 el 13,5% de las adolescentes no asistía a un centro educativo y el 5,3% refirió que la causa

era por embarazo. Por último, en tema de violencia sexual se presentan altos índices contra niñas menores de 14 años, representando el 70,6% de los exámenes medicolegales entre 2012 y 2015 (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2016).

#### ***4.4.1 Alcaldía Mayor de Bogotá***

**La mujer en el Distrito Capital.** La alcaldía de Bogotá cumple con el papel de principal autoridad administrativa, entre todas sus responsabilidades de gestión se encuentra la planeación y ejecución del plan de desarrollo local, la implementación de políticas y proyectos, y la gestión de presupuestos (Alcaldía de Bogotá D.C., 2025).

En el Plan de Desarrollo “BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS 2016-2020” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2016) se buscaba ayudar a desarrollar plenamente las capacidades de los habitantes de la ciudad. En sus objetivos estaba el alcanzar la felicidad de todos como individuo, familia, y sociedad general. La estrategia del Plan se estructuró en tres Pilares: Igualdad en calidad de vida; Democracia Urbana; y Construcción de comunidad y cultura ciudadana. Y cuatro Ejes Transversales: Nuevo ordenamiento territorial; Desarrollo económico basado en el conocimiento; Sostenibilidad ambiental basada en la eficiencia energética y; Gobierno legítimo, fortalecimiento local y eficiencia. Cada pilar y eje transversal con sus respectivos programas encaminados a impulsar transformaciones en la vida de los ciudadanos y crear un mejor modelo de ciudad.

Dentro de los diferentes Pilares y Ejes transversales se pueden destacar programas con enfoque de género, dentro de los cuales, diferentes secretarías son responsables del desarrollo de proyectos encaminados a cumplir las metas con enfoque de género del plan, siendo la principal la secretaria de la mujer. Esta diversidad de actores involucrados responde a la necesidad de proyectos multidimensionales que permitan abarcar los diferentes ámbitos de la persona

permitiendo cerrar estas brechas de género. Además, según el Plan Plurianual de Inversiones por Sector, el sector mujeres contaba con una asignación total inicial de 142.126 millones de pesos de 2016 (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2016).

En el primer pilar denominado igualdad de calidad de vida, encontramos el programa de prevención y atención a la maternidad y la paternidad tempranas, dirigido por la secretaria de salud, enfocado en promover los derechos sexuales y reproductivos con el fin de disminuir los índices de maternidad y paternidad en temprana edad y los embarazos no deseados, todo esto desde el enfoque diferencial y de género (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2016).

Otro programa que encontramos en el primer pilar es especialmente enfocado en la mujer y dirigido por la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer), es mujeres protagonistas, activas y empoderadas en el cierre de brechas de género. Programa que contaba con un asignado en el plan de inversiones de \$63.245 millones de pesos. Inclinado al cierre de brechas de género desde todos los ámbitos: emprendimiento; salud; empleo; educación; recreación y actividades deportivas; participación y representación en la política, y en la construcción de paz. Esto con el objetivo de potenciar el desarrollo de los ciudadanos mediante el desarrollo de las capacidades de la mujer y las niñas, jóvenes y adolescentes, permitiendo el acceso a oportunidades que refuercen su autonomía y el ejercicio de su ciudadanía (Plan Distrital de Desarrollo 2016-2020).

En el tercer pilar denominado construcción de comunidad y cultura ciudadana se encuentra el programa de fortalecimiento del sistema de protección integral a mujeres víctimas de violencias – SOFIA, a manos de la SDMujer, con un presupuesto planificado de \$ 75.562 millones en el plan de inversiones. Con el enfoque de asegurar a la mujer su derecho a una vida libre de violencia, fortaleciendo la coordinación entre instituciones para una eficaz implementación de estrategias de

protección integral, atención, prevención y restablecimiento de derechos de las mujeres víctimas o en riesgo de violencias (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2016).

Además, encontramos una iniciativa dirigida a garantizar a las mujeres víctimas del conflicto armado una vida libre de violencias, donde la Secretaría Distrital de la Mujer juega un papel importante en la protección y atención integral a las mujeres víctimas del conflicto armado mediante las Casas Refugio. Sin embargo, no se aclara el plan presupuestal directo para esta iniciativa, aunque está incluida en la gestión de la secretaría, específicamente en los presupuestos de las Casas Refugio.

Por último, en el cuarto eje transversal denominado gobierno legítimo, fortalecimiento local y eficiencia. Se encuentra el programa de transparencia, gestión pública y servicio a la ciudadanía que cuenta con una asignación presupuestal total inicial de 777.081 millones de pesos de 2016, según el Plan Plurianual de Inversiones (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2016). Este programa incluye el enfoque de modernizar y fortalecer el sector mujer desde la parte administrativa con la implementación del Subsistema Interno de Gestión Documental y Archivo (SIGA) y el mejoramiento de la infraestructura tecnológica de la Secretaría de la Mujer. En el Plan no se especifica la asignación específica que se destinaría a la SDMujer, sin embargo, estas cifras se muestran más adelante en la rendición de cuentas de la secretaría.

**Tabla 8.** *Programas con enfoque diferencial y de género en el PDD 2016-2020*

<b>Programa</b>	<b>Proyecto</b>	<b>Meta/s resultado/s</b>
Prevención y atención a la maternidad y paternidad tempranas.	Prevención y atención a la maternidad y la paternidad tempranas.	Disminuir en dos puntos porcentuales la participación de los nacimientos en niñas, adolescentes y jóvenes menores de 19 años durante el cuatrienio.

		Incrementar en 2 años la mediana de la edad de las mujeres al nacimiento de su primer hijo.
	Mujeres protagonistas, activas y empoderadas.	Aumentar en un 5% la participación de mujeres en las instancias y espacios de participación y en sus niveles decisorios.
	Territorialización de derechos a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.	Alcanzar una tasa de demanda de atención en las Casas de Igualdad de Oportunidades y Casas de todas para las mujeres correspondiente a 20 puntos durante el cuatrienio.
Programa Mujeres Protagonistas, Activas y Empoderadas en el Cierre de Brechas de Género.		Aumentar a 1.4 la tasa de utilización de servicios Psicosociales con enfoque de derechos de las mujeres, de género y deferencial.
	Gestión del conocimiento con enfoque de género en el Distrito Capital.	Aumentar en el cuatrienio un 15% las consultas al Observatorio de Mujeres y Equidad de Género.
		100% de los sectores transversalizan la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito Capital.
	Acciones con enfoque diferencial para el cierre de brechas de género.	Cero tolerancia institucional y social a las violencias perpetradas contra niñas, adolescentes y jóvenes.
		Aumentar en al menos 1 hora el promedio de horas a la semana dedicadas por los hombres a actividades domésticas no remuneradas (economía del cuidado).
Fortalecimiento del sistema de protección integral a mujeres víctimas de violencias – SOFIA	Bogotá territorio seguro y sin violencias contra las mujeres.	Reducir el índice de tolerancia institucional a las violencias contra las mujeres en sectores de justicia y protección.
		Reducir el índice de tolerancia institucional a las violencias contra las mujeres en sectores de justicia y protección.

		Reducir en cinco puntos porcentuales la tolerancia institucional y social a las violencias contra las mujeres.
		Aumentar a cuatro puntos la tasa de utilización de servicio de atención telefónica para la prevención de las violencias contra las mujeres.
		Atender integralmente al 100% de personas en situación de prostitución y víctimas de explotación sexual.
		Garantizar la atención del 100% de solicitudes de acogida para mujeres víctimas de violencia.
		Lograr la consolidación del 100% de la información oficial disponible en materia de violencias contra las mujeres, a través de un Sistema Integrado de Medición.
	Fortalecimiento de la Estrategia Justicia de Género.	Alcanzar una tasa de utilización del servicio de atención socio jurídica a mujeres correspondiente a dos puntos.
		Disminuir en 15 puntos porcentuales el porcentaje de mujeres que considera que el sistema Transmilenio es inseguro.
		Aumentar en 15 puntos porcentuales el porcentaje de mujeres que consideran que el barrio en el que habitan es seguro.
Transparencia, gestión pública y servicio a la ciudadanía	Fortalecimiento institucional de la SDMujer	Incrementar en 90% la sostenibilidad del SIG en el Gobierno Distrital y Ejecutar el 100% del Plan de Innovación, Uso y Apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

*Nota:* elaboración propia con base en el Plan Distrital de Desarrollo 2016-2020 “Bogotá Mejor Para Todos”

**El Sector Mujer en el Informe de cierre de la Alcaldía.** Según el informe de cierre de la Alcaldía (Secretaría Distrital de Planeación, 2020), los nacimientos en adolescentes registraron una disminución para 2019 en comparación con el 2015 de 43,6% para los casos entre los 10 y 14 años, y 37,9% en los casos de edades entre 15 y 19 años. Este logro se alcanzó a través de diferentes proyectos de educación, promoción y prevención de evento de abuso sexual y violencia. Así mismo registra una baja del 40,3% en la tasa de fecundidad del grupo de mujeres de 15 a 19 años en comparación con 2014. Logros alcanzados con proyectos como la plataforma Sexperto.com y con el programa distrital de atención a la maternidad y paternidad temprana.

Por otro lado, la Alcaldía registró la vinculación de mujeres, incluidas niñas y adolescentes, que participaron en temas de promoción, reconocimiento y apropiación de derechos a través del uso de las tecnologías y metodologías participativas. También, el observatorio de mujeres, equidad y género OMEG avanzó en el cumplimiento de sus actividades para fortalecer la difusión de información y conocimientos producidos en torno a la mujer. Además, se realizaron orientaciones psicosociales y procesos formativos para la inclusión de las mujeres en la participación y representación política, esto a cargo de la SDMujer (Secretaría Distrital de Planeación, 2020).

#### ***4.4.2 Consejo de Bogotá***

Debido a que Bogotá es Distrito Capital, cuenta con autonomía para su gestión administrativa. Por lo que, en lugar de tener representación en alguna asamblea departamental, su papel lo asume el Consejo de Bogotá, siendo este la máxima autoridad administrativa, encargado de funciones normativas y de supervisión a las autoridades distritales (Alcaldía de Bogotá D.C., 2025).

Según la Secretaría Distrital de la Mujer (2019) uno de los referentes para la PPMyEG es el Acuerdo 091 de 2003 del Consejo de Bogotá que ordena la elaboración y desarrollo de un Plan de Igualdad de Oportunidades Para la Equidad de Género, con el objetivo de promover la cultura de equidad de género en todos los ámbitos de la sociedad. En cumplimiento con lo anterior, entre el año 2004 y 2005, con los encuentros de la denominada Mesa Diversa se desarrolla el Plan Oportunidades Para la Equidad de Género 2004-2016 conocido como PIOEG que inicia su implementación durante el año 2006.

Por otro lado, años más tarde, el alcalde mayor profiere el Decreto Distrital 166 de 2010 que adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital PPMyEG, en el que se ajustan los enfoques de derechos de la mujer y el de género presentes en el PIOEG y se adicionan los propuestos de paz y convivencia con equidad, y el de hábitat y viviendas dignas (Secretaría Distrital de la Mujer, 2019).

Más adelante, el Consejo de Bogotá aprueba el Acuerdo Distrital 490 de 2012 creando el sector mujeres en la administración distrital y estableciendo la Secretaría Distrital de la Mujer cómo la entidad encargada del sector para liderar la formulación, coordinación y ejecución de las políticas públicas de mujeres. Posteriormente se aprueba el Acuerdo 584 de 2015 donde se adoptan los lineamientos de la PPMyEG señalando los enfoques de la política y su estructura (Secretaría Distrital de la Mujer, 2019).

En el marco de normativas con enfoque de género para el periodo 2016-2020, el Consejo de Bogotá D.C. (2016) aprueba el Acuerdo 645 de 2016 mediante el cual se adopta el Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá mejor para todos” aprobando distintos proyectos enfocados a resolver la problemática de la persistencia en las brechas de desigualdad las cuales frenan el desarrollo pleno de las mujeres e impiden que la mujer tenga un rol representativo en la construcción de los espacios

sociales, políticos, culturales y económicos. Así como problemáticas de violencia de género y la persistente dificultad del acceso a la justicia; y el fortalecimiento institucional de la SDMujer.

En el transcurso de la vigencia y con la búsqueda del desarrollo de los programas del PDD, el Consejo de Bogotá D.C. (2017) aprobó el Acuerdo 676 de 2017 que daba lineamientos para prevenir la violencia basada en el género y el feminicidio; el Acuerdo 677 de 2017, por el cual se creó el Sistema Distrital de Registro de Información Integral de Violencia de Género, Violeta (Consejo de Bogotá D.C., 2017); y finalmente el Acuerdo 703 de 2018, mediante el cual se actualizó el sistema SOFÍA (Consejo de Bogotá D.C., 2018).

#### ***4.4.3 Secretaría Distrital de la Mujer***

Cómo mencionamos anteriormente, la secretaría de la mujer fue creada bajo el acuerdo 490 de 2012, comenzando sus labores en el año 2013 y estableciéndose cómo la cabeza administrativa del sector mujer.

Según la Alcaldía de Bogotá D.C. (2025), la Secretaría Distrital de la Mujer es la encargada de liderar, coordinar y orientar toda la formulación, implementación y seguimiento, así como la posterior evaluación, de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Además de la transversalización de todos los enfoques de género, derechos de la mujer y diferenciales en todos los proyectos, políticas públicas y planes que se desarrollen en el Distrito Capital, con el objetivo de promover el ejercicio pleno de la ciudadanía y la autonomía de cada mujer en sus diferencias y diversidades.

En su adelanto de actividades, con base al plan de desarrollo 2016-2020, la Secretaría Distrital de la Mujer (2020) presenta los proyectos llevados a cabo en el sector mujer, trabajo ejecutado a través de un programa conjunto: Prevención y atención a la maternidad y paternidad

tempranas; y tres programas directos: mujeres protagonistas, fortalecimiento del sistema SOFIA y el referente al fortalecimiento institucional.

Inicialmente, la Secretaría de la Mujer en cooperación con la Secretaría de Salud, y con el apoyo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Bogotá, la Secretaría de Educación y la de Integración Social, desarrollaron **el programa de atención y prevención de maternidad y paternidad tempranas**, promovieron los derechos sexuales de los niños, niñas y adolescente en Bogotá, mediante estrategias como la implementación del Manual e Implementación de ferias de sexualidad, la Semana Andina para la promoción de los Derechos Sexuales y Reproductivos y el Urban Sex Festival. Se logró la formación de 70.00 niños, niñas y adolescentes y sus familiares en derechos sexuales y reproductivos con enfoque diferencial y de género, además se efectuó el fortalecimiento de las capacidades de 10.000 servidores públicos, contratistas de entidades públicas y agentes de cambio social. Y, se implementaron acciones pedagógicas en 394 instituciones educativas distritales (Secretaría de Integración Social, 2020).

**Programa 12 Mujeres protagonistas, activas y empoderadas en el cierre de brechas de género.** En el programa 12 se encuentra el **proyecto 1067 Mujeres protagonistas, activas y empoderadas**, el cual estuvo a cargo de la Dirección de Derechos y Diseño de Política Pública (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020), tuvo como objetivo el cierre de brechas de género a partir del desarrollo de las capacidades de las mujeres y el acceso a oportunidades que les permitan desarrollar su autonomía. Las áreas de enfoque del programa fueron: empleo, educación, participación y representación en espacios políticos y de construcción de paz, salud, emprendimiento y recreación deportiva.

Dentro del proyecto hay diferentes estrategias llevadas a cabo (Ver anexo 1), los avances del programa se centran en diferentes estrategias ejecutadas, primero se encuentra la reformulación

del instrumento Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género (PIOEG), y a partir de este proceso el inicio de la actualización de la PPMYEG. Es importante mencionar que en 2017 El Alcalde Mayor de Bogotá expide el Decreto 668, que reglamenta los artículos 127 y 128 del acuerdo 645 de 2016 estableciendo que el Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital - CONPES D.C. articulará la formulación, la implementación y el seguimiento de las políticas públicas distritales. Indicando que toda política pública debe contar con un plan de acción propuesto para la vigencia de dicha política y con su respectiva estimación presupuestal, junto a indicadores y metas (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2017).

En el marco del acuerdo, para 2019 la Secretaría Distrital de la Mujer finalizaba la etapa de agenda pública con el Documento Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos de la PPMYEG 2019-2030 y se inicia la elaboración del documento CONPES D.C. “Política Pública y Equidad de Género 2020-2030” (Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital CONPES D.C., 2020), el cual, si bien se encontraba finalizado para su publicación, debía ser ajustado al nuevo plan de desarrollo 2020-2024 que se habría de aprobar en Bogotá, publicándose finalmente en 2020 con la nueva administración y culminando la realización de actualización a la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMYEG)..

Además, se realizaron concertaciones con 15 sectores diferentes durante la vigencia con el objetivo de transversalizar la política pública, a través de la revisión de proyectos de inversión, generación de documentos, talleres de información frente a la PPMYEG, participación en comités y mesas, que que aporten a la garantía de los derechos de las mujeres, así como la retroalimentación y seguimiento a resoluciones de adopción de Planes Sectoriales de Transversalización (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

Otra estrategia fue la realización de acciones para fortalecer a las mujeres empresarias y emprendedoras con desarrollo del documento titulado *Línea Base de Unidades Productivas y Emprendimientos en Procesos Productivos, Comerciales y Administrativos*” y, el *Manual de Acciones afirmativas, autonomía económica y derechos sociales y económicos de las mujeres del Distrito Capital*. Además, se realizaron entregas de incentivos para el fortalecimiento de proyectos artísticos y culturales de mujeres habitantes de calle o en riesgo de habitarla y a mujeres que ya han salido de esta situación, se seleccionaron como ganadores los proyectos *Colectivo Ambiente Tabanoy* y *Bogotá en la Calle*, dándoles seguimiento mediante el Programa Distrital de Estímulos. También, se realizó la feria *Emprendedoras, empleo, emprendimientos y formalización*, que permitió la divulgación de las ofertas de diferentes entidades nacionales como el SENA, que presentaron rutas de empleo y emprendimiento.

Otra acción fue la asistencia técnica en el Plan de Ordenamiento Territorial y los instrumentos de planeación territorial, se realizaron recomendaciones puntuales para incorporar elementos del enfoque de género a través de documentos oficiales e información respecto a las Casas de Igualdad, Casa de Todas y Casas Refugio (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

En lo referente a las acciones en el marco del derecho a la paz, se realizaron eventos para la visualización de narrativas de memoria construidas por las mujeres, con participación de mujeres excombatientes, víctimas del conflicto y víctimas de la fuerza pública. Así mismo se realizó el Módulo de Ciudadanías de las Mujeres para la Paz, con las Casa Refugio y Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Además, se impulsaron Planes de Reparación Integral Colectiva (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

Para la meta de la política intersectorial de abordaje a la prostitución, en 2016 se realizaron las preparaciones para la política, se realizaron reuniones de la Mesa Interinstitucional para aprobar

el cronograma de la política pública y en 2017 se inició la fase de agenda pública, en 2018 se adelantaron talleres y se consolidó el plan de acción y el documento diagnóstico (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020). Para finalmente el 26 de diciembre de 2019 ser aprobado, en concordancia con el acuerdo 668 de 2017, el Documento CONPES Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas 2020-2029 (Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital CONPES D.C., 2019).

Y en lo referente a la atención integral a mujeres en ejercicio de prostitución (ver anexo 1), Se certificaron 4.882 personas en ejercicio de la prostitución en derechos humanos, desarrollo personal y salud. Así mismo, con la estrategia Casa de Todas se realizaron 1.975 intervenciones psicosociales a mujeres en temas de manejo emocional, autonomía, autocuidado, empoderamiento, ejercicio de la ciudadanía. 3.970 intervenciones sociales para ejercicio pleno de derechos, educación, salud y trabajo y 2.444 atenciones jurídicas (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

A pesar del desarrollo de las iniciativas planeadas, a 2017 tres de estas metas quedaron sin continuidad: Implementar una estrategia pedagógica de masculinidades, Asesorar instancias y espacios de participación distrital y fortalecer a 500 mujeres que participan en instancias distritales. De estas metas no se encontró en el informe más información sobre sus dos años de funcionamiento o la razón de su finalización, aunque se encontraron sus cifras de presupuesto en el Seguimiento de Inversión por Entidad (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

Por otro lado, según el seguimiento de inversión por entidad (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020), el proyecto 1067 contó con un presupuesto asignado de 14.322 (ver anexo 1), siendo las 2 Casas de Todas, destinada a la atención integral a mujeres en ejercicio de la prostitución y a las mujeres víctimas del conflicto armado, la iniciativa de inversión más alta con 4.083 millones de pesos. Entendiendo que las Casas de Todas brindan atención integral a las mujeres beneficiadas

y esto representa una gran demanda de recursos. En general, se presenta una ejecución aceptable en la mayoría de las iniciativas del proyecto, entendiendo que es necesaria una ejecución adecuada de presupuesto para impulsar los resultados que se busca con cada estrategia.

Otro proyecto del programa 12 es el **1069 Territorialización de derechos a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (CIOM)**, el cual implementa la estrategia de aplicación de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género a las localidades y comunidades del Distrito Capital, de manera que se garantice su aplicación y funcionamiento y adaptando cada programa a las necesidades reales de las mujeres de cada sector. El proyecto impulsó los derechos de la mujer con la estrategia Tejiendo Mundos de Igualdad, un conjunto de actividades donde se trataron temas como la identidad, los estereotipos de género y la distinción social basada en el género (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

En cuanto a las Casas de Igualdad de Oportunidades (CIOM), fueron el epicentro de los programas permitiendo la atención y acompañamiento a las mujeres, en espacios que les permitieran crear herramientas para la superación de las violencias y mejora del bienestar integral. A partir de este objetivo se creó la campaña Tejiendo Mundos de Igualdad, dirigido a niños, niñas y adolescentes, que funcionaba como un juego para que los niños aprendieran e interactuaran en escenarios encaminados a abordar el enfoque de género. Además, se operaron veinte CIOM que brindaron servicios profesionales desde asistencia psicológica para mujeres víctimas de violencia, hasta acompañamiento jurídico, garantizando el acceso a la justicia y restitución de derechos (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

También, desde las CIOM se vincularon 126.403 mujeres a procesos de reconocimiento y apropiación de sus derechos y desarrollar sus habilidades y capacidades, transformando de manera autónoma sus entornos. De igual manera, se realizaron 30.205 asesorías y orientaciones jurídicas

a mujeres víctimas de violencias contribuyendo a restablecer y garantizar sus derechos a partir de acciones integrales en todo tipo de procesos de carácter jurídico (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

Los Comités Operativos Locales de Mujer y Género (COLMYG) y los Consejos Locales de Mujeres (CLM) promovieron la creación de semilleros dirigidos a mujeres en sus diversidades, para la formación de lideresas territoriales, promoviendo la participación de las mujeres en decisiones de planificación, presupuestos y ejecución de acciones dirigidas al goce de sus derechos (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

Para la ejecución de este proyecto, el seguimiento de inversión por entidad (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020) reporta una asignación de presupuesto de 50.336 millones de pesos, con las 20 Casas de Igualdad de Oportunidades Para las mujeres como la acción de mayor asignación presupuestal con 23.019 millones de pesos (ver anexo 2). Aunque no se haya ejecutado el presupuesto en su totalidad, el informe de seguimiento del PDD (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020) reporta un cumplimiento mayor al 80% en todas las metas del proyecto.

Continuando con el programa, encontramos el **proyecto 1070 Gestión del conocimiento con enfoque de género en el Distrito Capital** como uno de los pilares de la Política de Mujeres y Equidad de Género, centrado en la promoción de producción, análisis y difusión de información socioeconómica con perspectiva de género, además de conectar a los sectores públicos y privados para fomentar la transparencia de información y la toma de decisiones informadas en cuanto a equidad de género y derechos de la mujer.

La primera acción adelantada por la SDMujer (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020), se trató de elaborar y divulgar una caracterización cualitativa y cuantitativa de personas en ejercicio

de la prostitución, desarrollando una investigación diagnóstica de las condiciones sociodemográficas, las condiciones de vida y las dinámicas del ejercicio de la prostitución tanto en establecimientos como en calle, información importante para la formulación de políticas públicas que garanticen la atención y los derechos de esta población.

Otras acciones buscaron elevar la participación de las mujeres en la educación de las nuevas tecnologías y en herramientas que les impulsaran a participar en puestos de representación política, se formaron 20.077 mujeres a 2019, esto en busca del empoderamiento de la mujer en la sociedad del conocimiento y en su incidencia en espacios políticos, además del reconocimiento de las violencias digitales, y la identificación y disminución de los riesgos del uso inadecuado de las TIC.

Además, se vincularon 3.039 mujeres en la Escuela de Formación Política y Paz para las mujeres, incluyendo la modalidad de formación virtual. Esta estrategia ha permitido tanto seguir formando a mujeres adultas con experiencia en el tema, como motivar a las jóvenes universitarias a tomar un papel activo en la participación y representación política de las mujeres en Bogotá, buscando la efectividad y responsabilidad en los escenarios en los que se desenvuelvan (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

En este proyecto también se adelantó la actualización de una batería de indicadores que midieran de manera efectiva el goce de los derechos de la mujer en el departamento. Iniciativa desarrollada por el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG). Así mismo, el observatorio actualizó otros indicadores, buscando alinear su estructura con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020). En este mismo interés por ayudar a las mujeres a adquirir conocimiento se sumó el desarrollo de cuatro líneas editoriales centradas en información de derechos de la mujer, ofreciendo análisis de la perspectiva de género en Bogotá (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

Por otro lado, en la información de presupuesto del seguimiento de inversión por entidad (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020) se da cuenta de una asignación de 9.183 millones de pesos para este proyecto (ver anexo 3). Así mismo, la meta de formación de 2000 mujeres resalta cómo la estrategia con mayor presupuesto asignado con 2.773 millones de pesos, a pesar de que puede interpretarse una leve subejecución de presupuesto, esta meta reporta una ejecución del 100% y todas las primeras cinco metas del plan presentan una ejecución mayor al 80%. Sin embargo la última meta que buscaba desarrollar una estrategia de comunicación del sexismo, fue finalizada en 2017 sin darse información de su nivel de cumplimiento, además de que no se encontró información sobre la razón de su cancelación.

El último proyecto del programa fue el **7527 Acciones con enfoque diferencial para el cierre de brechas de género** (ver anexo 4), el cual buscaba entender la diversidad de las mujeres. Impulsó acciones como la creación y el fortalecimiento de los Consejos Consultivos de Mujeres (CCM) articulando a la administración distrital con las mujeres, permitiendo la participación de las líderes mujeres y la visibilización de las agendas de género. Además, se implementaron acciones para reconocer la diversidad que existe entre las mujeres, desarrollando escuelas de formación política con enfoque diferencial abordando poblaciones con mujeres indígenas, afrocolombianas, gitanas, mujeres con discapacidad, lesbianas, bisexuales y transgeneristas. De esta manera se garantiza la oportunidad de participación a mujeres que hacen parte de diferentes realidades y se enfrentan a barreras adicionales en términos de derechos (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

Una de las estrategias estuvo dirigida a mujeres de instancias de participación distrital y local para promover acciones de incidencia social y política, vinculando a más de 2.262 mujeres que hacen parte de comunidades históricamente marginada, como la comunidad LGBTQ+,

afrocolombianas, indígenas, con discapacidades, así como mujeres jóvenes y adultas mayores, además de lideresas de diferentes organizaciones y consejos. Esto se ha realizado a través de mesas de trabajo, educación en tema de la PPM y EG, conversatorios y encuentros locales y distritales.

Además, se realizaron acciones para el reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres desde la diversidad, en temas como formación política vinculando a 217 mujeres en esta escuela donde se brindaron herramientas de empoderamiento político. Se creó la Beca Iniciativas culturales de mujeres diversas para la promoción de una cultura libre de sexismo, es decir, la transformación de los imaginarios y representaciones sociales de la mujer que reproducen la discriminación y exclusión de estas. Para esto se entregaron 10 incentivos en 2017 de 10 millones de pesos cada uno y 10 incentivos en 2019 de más de 10 millones cada uno. Dando prioridad a los sectores más marginados donde las mujeres enfrentan mayores barreras según las particularidades (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

En el tema de educación de masculinidades, estas estrategias buscaban transformar los imaginarios machistas, la eliminación de estereotipos, promover la responsabilidad en el cuidado y promover la prevención de la violencia de género. La estrategia buscaba entender que las nuevas masculinidades orientan a la persona a cuestionar los patrones tradicionales de lo que es masculino y su relación con la violencia de género, entendiendo que se debe involucrar a los hombres para promover entre ellos una reflexión crítica sobre lo que socialmente significa ser hombre y cómo, al plantear masculinidades alternativas, se construyen espacios más equitativos, con responsabilidades compartidas y libres de violencia. La primera con un enfoque pedagógico que vinculó a más de 14.398 personas de la comunidad general, desde padres de familia, servidores y servidoras públicas, estudiantes, fuerza pública, víctimas de conflicto, habitantes de calle, encargados del transporte público. Este enfoque educó en estereotipos y prejuicios de género y

además diseñó y difundió la campaña Sin Vergüenza, dirigida especialmente a hombres, con el objetivo de lograr transformaciones culturales relacionadas a las tareas de cuidado vistas como trabajo de mujeres; la violencia vista como la forma de relacionarse de los hombres; la sexualidad responsable; y la maternidad y paternidad como tarea compartida. La segunda estrategia se realizó a toda la comunidad en general a través de redes sociales mediante difusiones constantes de ofertas de atención de las diferentes entidades entre ellas las Casas de igualdad, líneas de atención a violencias, Línea Púrpura; difusión de acuerdos y convenios; diseño de la PPM y EG, y de diferentes logros en materia de género (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

Por otro lado, en el seguimiento de inversión por entidad (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020) se destaca una asignación de 7.906 millones de pesos para el proyecto, con la mayor asignación presupuestal para el programa de fortalecimiento de mujeres que participan en instancias de participación distrital y local, con 2.280 millones de pesos (ver anexo 4). En general, este proyecto tiene una buena ejecución presupuestal. Además, la secretaria en su informe de gestión del PPD (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020), destaca una ejecución de 80% en la mayoría de las metas a excepción de la estrategia para fortalecer el consejo consultivo de mujeres, que presentó un 66,67% en su indicador de gestión.

**Programa Fortalecimiento del Sistema de Protección Integral a Mujeres Víctimas de Violencia – SOFIA.** Uno de los proyectos del programa **1068 Bogotá territorio seguro y sin violencias contra las mujeres** este es el proyecto de mayores metas o acciones, dirigido por la Dirección de Eliminación de Violencias contra las mujeres y encaminado a fortalecer el sistema SOFIA como modelo integral y articulador para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

Entre 2016-2019 se atendieron 27.928 mujeres víctimas de violencia a través de los servicios de Duplas psicosociales, la Línea Púrpura Distrital, y una estrategia especial para sobrevivientes de ataques con agentes químicos. Las localidades con más casos fueron Kennedy, Suba, Bosa y Engativá y las formas de violencia más reportadas fueron psicológica, física, económica, verbal y sexual. También se activaron rutas de atención para feminicidios, trata de personas y violencia intrafamiliar. Además, se llevaron a cabo encuentros de empoderamiento y emprendimiento para sobrevivientes y con 22 jornadas de sensibilización dirigidas a funcionarios públicos, se formaron 14.674 servidores en los temas de mujer y género (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

Además, se capacitaron a los servidoras y servidores públicos que tienen intervención en los diferentes componentes de la Ruta de Atención a Mujeres Víctimas de Violencias, en temas técnicos y legales estipulados en la ruta de atención a mujeres víctimas de violencia de género. De la mano con esto, se vincularon 6.184 servidores y servidoras en procesos de sensibilización y priorización de herramientas sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

Se elaboró la guía técnica: *El derecho de las mujeres a una vida libre de violencias: herramientas prácticas*, y se actualizó el marco normativo del sistema SOFIA consolidando la Mesa Distrital de Coordinación y Seguimiento. Por otro lado, se consolidó la Línea Púrpura como el canal esencial de atención a mujeres víctimas de violencia. Las Casas Refugio acogieron a 3.741 mujeres con sus familias brindándoles atención jurídica, psicológica, ocupacional y educativa, así como acceso a empleos y educación.

También se reconocieron las violencias en el transporte y espacio público con la campaña Me Nuevo Segura, parte del protocolo de atención a mujeres víctimas en el sistema Transmilenio

y prevención de las violencias ejercidas en el espacio público, finalizada con total cumplimiento en 2019. Además se fortalecieron los Consejos Locales de Seguridad para las Mujeres y los Planes Locales de Seguridad. Por último se desarrolló el sistema de Información Violeta, que permitió consolidar y analizar información sobre violencias de género para publicar diagnósticos y facilitar la toma de decisiones institucionales.

En tema de presupuestos (ver anexo 5), el seguimiento de inversión por entidad (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020) muestra que el programa 1068 obtuvo un presupuesto de 56.242 millones, directamente en el proyecto de fortalecimiento de SOFIA y otros 2.001 millones ejecutados en conjunto con el proyecto de Fortalecimiento de la Estrategia Justicia de Género (7531), para un total de 58.243 millones asignados, ejecutando finalmente 47.587 millones, incluidos los que se ejecutaron en conjunto con el proyecto ya mencionado. La iniciativa de mayor presupuesto fue la relacionada a las Casas Refugio ya que estas casas brindan total sostenimiento a las mujeres y sus familias y una atención integral, lo que explicaría la gran demanda de presupuesto. En general, la ejecución de presupuesto es aceptable, aunque algunas de sus metas se encuentran por debajo del 70% de cumplimiento según el informe de gestión del PDD de la SDMujer (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020), la iniciativa relacionada a violencias en el transporte público con 68,7%; la meta del Sistema Integrado de medición Oficial de las Violencias con 68,7%; y la campaña de violencias en el espacio público con 48,7%.

Otro proyecto es el **7531 Fortalecimiento de la Estrategia Justicia de Género** el cual surge como ampliación del componente de litigio de género incluido en el proyecto anterior (1068) e incluye dos metas de este. Fue liderado por la Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades y su objetivo fue garantizar el restablecimiento de los derechos de las mujeres mediante la representación judicial con enfoque de género, diferencial y de derechos humanos. El

proyecto 7531 se orientó al fortalecimiento del acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia con prioridad en aquellos casos en que se enfrentaban barreras para denunciar o para recibir asesorías jurídicas, permitiendo el acceso a los servicios mediante las Casas de Justicia, fiscalía y espacios comunitarios (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

Además de cumplir con las orientaciones, asesorías y representaciones legales propuestas, el proyecto también desarrolló una estrategia territorial de justicia de género y creó los Comités de Enlaces para acercar los servicios a la comunidad y adelantar el análisis y selección de los casos legales respectivamente. Así mismo, se elaboró un proyecto de normatividad sobre violencia comunitaria, evolucionando y consolidándose como espacios virtuales de optimización de atención y respuesta a casos urgentes y escalonados (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

Por otro lado, el seguimiento de inversión por entidad (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020) reporta un presupuesto para el proyecto (ver anexo 6), sin incluir directamente el presupuesto de las metas del proyecto anterior (1068) de 10.789 millones de pesos. La complementación de ambos proyectos muestra una ejecución de 10.084 millones de pesos lo que responde especialmente a la búsqueda de mayor alcance y cobertura que desarrollaron los programas del proyecto 7531, ya que la búsqueda de expansión del proyecto puede tener ciertas barreras de procesos administrativos, contratación y desplazamiento a ciertas zonas. Sin embargo, según el informe de gestión del PDD de la SDMujer (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020), el proyecto en conjunto alcanzó una gestión mayor al 90%.

**Programa 42 Transparencia, gestión pública y servicio a la ciudadanía.** En concordancia con el programa 42 encontramos el **Proyecto 1031 Fortalecimiento institucional de la SDMujer** que, en línea con el programa, se dirigió a modernizar la estructura institucional y optimizar los procesos administrativos y de gestión directamente en la Secretaría Distrital de la

Mujer. Entre el desarrollo de las estrategias (ver anexo 7) tenemos las capacitaciones para una mejor apropiación del Sistema Integrado de Gestión (SIG); la implementación de audiencias públicas para mejorar la rendición de cuentas; La instalación de un Centro de Cómputo en la nueva sede de la secretaría y la implementación de un nuevo sistema de información misional para modernizar la infraestructura tecnológica; y la adopción del Gestor Documental Electrónico, el Plan Institucional de Archivos (PINAR) y la Tabla de Retención Documental, todo esto en busca de promover la eficiencia administrativa y documental de la SDMujer (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

En términos de presupuesto, el seguimiento por inversión (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020) reporta un presupuesto de 7.429 millones de pesos, la asignación se encuentra equilibrada con todas las metas del plan, aunque la meta de la nueva sede de la SDMujer cuenta con 656 millones de pesos. A pesar de que, en comparación con las otras metas podría parecer poco, en realidad el presupuesto es independiente y encaminado a las necesidades específicas de la iniciativa, según el informe de gestión de la Secretaria Distrital de la Mujer (2020), este logró garantizar el cumplimiento total del traslado y adecuación de la nueva sede en 2019.

#### ***4.4.4 Conclusiones de la Alcaldía Mayor de Bogotá***

El desarrollo de las instituciones formales en Bogotá ha buscado responder a diferentes formas de estigmatización y discriminación a la mujer. En el plan de desarrollo podemos encontrar programas generales que están enfocados en mitigar estas diferencias de género, y, dentro de estos están los proyectos, los cuales cuentan con diferentes estrategias que funcionan como intermediarios entre los planteamientos y los resultados, además de ser mucho más específicos al contar con acciones exactas, población objetivo, planes para su ejecución, objetivos y singularidades de su desarrollo.

La relación entre los programas propuestos por la Alcaldía Mayor, los decretos aprobados por el Consejo Distrital, los diferentes acuerdos y el desarrollo de actividades por parte de la Secretaría de la Mujer, permiten observar un interés por la articulación institucional hacia las problemáticas de género que afectan a la sociedad bogotana. Además, se evidencia una gran diversidad de poblaciones incluidas en las iniciativas desarrolladas, pues reconocen a la mujer desde su propia diversidad y sus demás barreras sociales, cómo por ejemplo su raza, su etnia, sus condiciones sociales y socioeconómicas.

Además, los programas reconocen la importancia de diversificar a los actores de cada iniciativa, creando estrategias para diferentes personas: los diferentes cargos en el gobierno, como los servidores y servidoras públicas; los diferentes actores sociales, como por ejemplo maestros escolares y padres de familia; así como las diferentes edades. Estas particularidades permiten educar a toda la población en temas de género y desde temprana edad, pues todas las personas hacen parte de la sociedad y estos programas han logrado avances en reconocer que las cuestiones de género no son problemáticas que solo le incumben a la mujer sino a todos en conjunto.

Sin embargo, los programas con proyectos enfocados específicamente en educar en nuevas masculinidades, en masculinidades alternativas y en sexismo, los cuales estaban especialmente direccionados a poder transformar el pensamiento de los hombres sobre qué es la verdadera masculinidad, se vieron cancelados a finales de 2017. Estos programas son de vital importancia pues los hombres juegan un papel fundamental para combatir la desigualdad de género, especialmente dado que la mayoría de comportamientos que denigran a la mujer son aprendidos durante la vida de la persona, mientras esta se desarrolla en sociedad, de manera que, buscar reaprender comportamientos correctos respecto a lo que significa ser un hombre y ser masculino es fundamental, así como es fundamental que se incluyan a los hombres en programas y proyectos

de género, pues comúnmente el objeto de estos son siempre las mujeres, sin embargo, educando e involucrando más activamente a los hombres en estos temas se puede lograr una transformación de su pensamiento y una mejora en cómo se perciben las barreras de género e incluso las violencias basadas en género.

Por otro lado, en los documentos de rendición de cuentas e informes encontrados de la Secretaría Distrital de la Mujer, no se han encontrado las razones detrás de la cancelación de estas iniciativas que representaban un importante avance en temas de género, sólo se muestra que a partir de 2017 estas iniciativas no han tenido ningún presupuesto asignado y ha sido especificado que no continúan, mas no se dan explicaciones, simplemente se evita mencionarlas.

Por último, se puede identificar el trabajo realizado por las instituciones, entendiendo que la SDMujer desarrolló el PDD propuesto desde la Alcaldía Mayor con todos sus planes de trabajo previamente aprobados por el Consejo. Además, aunque las propuestas siempre enfrentan diferentes retos, ya sean de dificultad de ejecución o falta de presupuesto, los programas han buscado abordar a gran parte de los actores sociales y contribuir a la disminución de la desigualdad de género.

#### **4.5 Conclusión sobre el papel de las instituciones formales en la política de género**

Las instituciones formales, encargadas de organizar la sociedad y regular el comportamiento de la ciudadanía a través de reglas y normas, cumplen también un papel crucial en la orientación y transformación de las prácticas sociales. En este sentido, no solo establecen límites a la acción de los individuos, sino que también tienen la capacidad de influir en la manera en que se construyen y se reproducen los valores y patrones de comportamiento dentro de una sociedad. Así, a través de entidades especializadas y marcos normativos, las instituciones formales

inciden directamente en la forma en que se definen, se abordan y se gestionan los problemas sociales, incluida la desigualdad de género, asignando prioridades, distribuyendo presupuestos y orientando las acciones públicas hacia determinados objetivos sociales.

Desde esta perspectiva, el análisis de los cuatro departamentos presentados a lo largo de esta sección evidencia el papel de las instituciones formales en la reducción de la brecha de género. En particular, al examinar los planes de desarrollo, se observa que la equidad de género ha sido incorporada de manera explícita dentro de las agendas públicas, ya sea a través de ejes estratégicos específicos en dichos planes, o mediante la creación de entidades encargadas de su implementación, como las Secretarías de la Mujer en cada territorio. De esta manera, estos instrumentos reflejan un proceso de institucionalización del enfoque de género, en el cual problemáticas asociadas a la autonomía económica, la participación política, la prevención de las violencias y el reconocimiento de la diversidad de las mujeres se consolidaron como ejes centrales de la planificación del desarrollo en los territorios analizados.

No obstante, el análisis comparado permite identificar que, aunque existe un marco institucional sólido y un reconocimiento formal de la importancia de la equidad de género, el alcance real de estas políticas es heterogéneo y presenta importantes limitaciones. Las diferencias en la capacidad presupuestal, la continuidad política de los programas, el nivel de articulación interinstitucional y la cobertura territorial condicionan de manera significativa el impacto de las políticas públicas. De esta manera, mientras algunos departamentos muestran una mayor consolidación institucional, como es el caso de Antioquia y Bogotá, y una oferta programática más amplia, como Antioquia y Santander, en otros persisten vacíos en dimensiones clave o una implementación parcial del enfoque de género.

De este modo, vimos como departamentos como Antioquia cuentan con una fuerte institucionalidad lo que a su vez se refleja en una amplia cantidad de programas que impactan los distintos aspectos de la sociedad. En contraste, el Valle del Cauca muestra un enfoque fuerte en los programas dirigidos a la reducción de la violencia; caso similar al de Bogotá, cuyos programas están muy bien enfocados buscando impactar de manera positiva a cada uno de los sectores sociales del territorio. Santander por su parte, a pesar de que se Secretaría de la Mujer fue creada recientemente en 2019, ha logrado a través de sus planes de desarrollo incluir ejes estratégicos dedicados a la equidad de género que están interrelacionados con los objetivos del PIO, demostrando así que cuenta con una institucionalidad fuerte desde la gobernación y la Asamblea y, contando con un enfoque dedicado al fortalecimiento de la autonomía económico de las mujeres santandereanas.

En conjunto, los resultados sugieren que las instituciones formales constituyen un punto de partida necesario para la transformación de las desigualdades de género, pero no suficiente por sí mismo. La existencia de normas, planes y entidades especializadas no garantiza automáticamente cambios estructurales en las condiciones de vida de las mujeres, en la medida en que estas políticas deben enfrentarse a dinámicas sociales, culturales y simbólicas que pueden reforzar o limitar su efectividad. De esta manera, si bien las instituciones formales permiten avanzar en el reconocimiento de derechos y en la construcción de programas o políticas enfocadas en la disminución de las brechas de género, su impacto depende de su capacidad para articularse con los contextos sociales concretos y generar transformaciones que sobrepasen lo normativo, lo que abre la necesidad de analizar el papel de las instituciones informales en la reproducción o transformación de la brecha de género y su interacción con las formales.

Finalmente, es importante señalar que la heterogeneidad institucional y administrativa de los departamentos analizados implicó ciertas limitaciones en la disponibilidad, el nivel de desagregación y la comparabilidad de la información. En algunos casos, no fue posible acceder a datos detallados sobre presupuestos, cobertura o resultados específicos de los programas, lo que restringe el alcance del análisis cuantitativo. No obstante, se priorizó un abordaje cualitativo orientado a la caracterización de los programas y al análisis del papel de las instituciones formales en la formulación e implementación de las políticas de equidad de género en cada territorio.

### **5. Análisis comparativo de instituciones informales en materia de desigualdad de género en Antioquia, Bogotá, Santander y Valle del Cauca (2016-2020)**

Las instituciones informales se pueden entender según Helmke & Levitsky (2004) como “aquellas reglas compartidas socialmente que suelen no estar escritas de forma explícita, y que son creadas, comunicadas y aplicadas por fuera de los canales oficiales” (p. 727). “Son reglas que subyacen en el *statu quo*, producciones sociales que se mantienen encarnadas de forma férrea en lo que se puede denominar la normalidad” (Waylen, 2014, p. 216). Algunos autores las caracterizan como “duraderas y que no necesariamente son remanentes de una tradición” (Radnitz, 2011, p. 353) o que en ciertas condiciones “se manifiestan como forma de rechazo a lo formal, en vía de un ostracismo social y de una violencia que no reconoce lo legal o los canales oficiales” (Waylen, 2014). Por un lado, dice Douglass North (1991) que lo formal es un crecimiento o cristalización de lo informal, existiendo en un continuo que va desde los tabúes y las costumbres: en ciertos casos, lo informal precede a lo formal: no obstante, también otros autores han concluido que “as instituciones informales pueden nacer como respuesta a una institución formal (Kelle Tsai, 2006)

No obstante, insisten Helmke & Levitsky (2004) que a las instituciones informales no se les puede tratar como una categoría meramente residual, es decir, todo aquello que quede por fuera del entendimiento de las instituciones formales porque las instituciones informales tienen unas características específicas que no deben de ser confundidas con fenómenos que se les relaciona, pero que no van en la misma dirección. Una institución informal no es algo puramente cultural a pesar de que su Genesis sea cultural porque, las instituciones informales van más en la dirección de las expectativas sociales generadas y, no en tanto valores compartidos como en el caso de lo que aglomera la cultura. Tampoco se le puede atribuir a la institución informal que sea un comportamiento regular informal o una organización informal: en el primer caso para que se pueda considerar una institución informal debe de comprender una acción que implique la violación de un principio o norma que tenga implicaciones sancionatorias, y en el segundo, que hay que separar a las reglas de los jugadores. Igualmente, “no debería captar como institución informal a una institución que es débil porque esta última concierne más a una conceptualización de capacidades, de efectividad y/o de cumplimiento de una institución formal” (Helmke & Levitsky, 2004, p. 727)

Las instituciones informales están en la vida oculta de las instituciones y, dada su naturaleza implícita y compleja al estar inmersos en los espectros sociales, carece de suficiente teorización por parte de los académicos en contraste con las instituciones formales (Chappel & Waylen, 2013). Asimismo, “los procedimientos convencionales de análisis institucional pueden no ser muy útiles en el estudio de las instituciones informales, por lo que se deben de implementar metodologías más ligadas a la antropología y la sociología” (Radnitz, 2011, p. 352). lo que, en definitiva, saca de la zona de confort a las personas implicadas en la profundización de lo informal. No obstante, aún con las complicaciones que genera la indagación informal, “el estudio de estas instituciones informales ayuda a los estudiantes a entender la diferencia entre cambio institucional y sus

resultados” (Chappel & Waylen, 2013, p. 613), aunado al hecho de que no se pueden considerar los dos tipos de instituciones de forma aislada debido a su interdependencia.

En lo que respecta a los estudios de género, es muy importante entrelazar su papel con el de las instituciones informales. “Los sesgos de género emergen de un conjunto de normas sociales aceptadas sobre la feminidad y la masculinidad, y estas normas se imponen sobre un sexo” (Chappel & Waylen, 2013, p. 601): este está presente en tácticas, imágenes, ideologías y distribución de los poderes sociales, en la ley, la academia, el Estado y la economía moldeada y definida para los hombres para ponerlos en un lugar más alto (Acker, 1992). Si bien las normas de género no determinan la conducta —es decir, no implican que una mujer esté predestinada a actuar de forma femenina ni que un hombre deba actuar de forma masculina—, lo cierto es que los actores políticos actúan como si el género estuviera plasmado entre sí, generando una lógica de la adecuación de género (Waylen, 2014). Esta lógica define lo que se considera aceptable en un hombre o en una mujer.

Las instituciones reproducen desigualdades al establecer decisiones y procedimientos que controlan, segregan y jerarquizan en función del género y la raza, excluyendo a mujeres y minorías o confinándolas a puestos subordinados. Además, producen imágenes, símbolos e ideologías que legitiman estas dinámicas, como la masculinidad hegemónica descrita por Connell (citado en Acker, 1992, p. 568), que asocia el liderazgo con la agresividad y la orientación a resultados, pero nunca con la solidaridad. Como menciona Acker (1992), a través de procesos de interacción, los individuos internalizan y reproducen identidades de género que sostienen y refuerzan estas estructuras dentro del ámbito institucional.

Existen múltiples reglas de género, tanto formales como informales, que moldean cómo deben comportarse hombres y mujeres. También puede afirmarse que existen efectos de género

como resultado de la interacción con otro conjunto de reglas. Por un lado, “los actores que trabajan con las reglas también están *generizados* y, por otro, reglas aparentemente neutras —como los horarios— pueden verse afectadas por las responsabilidades domésticas que recaen en las mujeres” (Chappel & Waylen, 2013, p. 606).

Cabe destacar que “el institucionalismo —particularmente el Nuevo Institucionalismo— ha descuidado las dimensiones de género en las dinámicas institucionales” (Mackay F. et Al. 2011). Si bien se han desarrollado herramientas y conceptos, desde el marco institucionalista apenas se ha hecho un esfuerzo por integrar la relación entre instituciones formales e informales (Chappel & Waylen, 2013). El nuevo institucionalismo feminista busca explorar tanto las fortalezas como las debilidades de las instituciones, romper la ceguera de género presente en la investigación del campo y analizar la interacción entre instituciones informales y género. Sin embargo, este análisis presenta dificultades teóricas y metodológicas, ya que “tanto las normas de género como las instituciones informales son difíciles de identificar: permanecen ocultas porque están naturalizadas” (Waylen, 2014, p. 216). Aun con todos los avances institucionales siguen brechas, por lo que se requiere mejorar el análisis de lo informal e incorporar el género como una dimensión clave que a menudo se ausenta en el análisis institucional (Waylen, 2014).

Existe cierta primacía en los estudios de género que centran su análisis en el impacto de las instituciones formales sobre la reproducción de sesgos de género, es decir, en las discriminaciones generadas a través de los canales oficiales, como la limitación de derechos políticos, laborales y sociales (Chappel & Waylen, 2013). Estas reglas moldearon la cultura y las actitudes, reduciendo a las mujeres a roles secundarios y asignando a los hombres mayores capacidades y oportunidades. Si bien estas cuestiones evidencian una problemática importante, no agotan los efectos que pueden captarse a nivel institucional respecto de la desigualdad de género. En efecto, aunque las reglas

formales cambien, las instituciones informales mantienen vivas normas de género antiguas, reproduciendo expectativas, relaciones y estructuras de poder desiguales. Por tanto, puede afirmarse que la relación entre normas de género e instituciones formales e informales tiende a retrasar a las mujeres, aunque también cabe la posibilidad de que surjan cambios que comiencen a favorecerlas y generar la igualdad con los hombres (Chappel & Waylen, 2013).

Para el desarrollo del apartado que busca explorar la desigualdad de género y las instituciones informales en los departamentos de Antioquia, Santander, Valle del Cauca y Bogotá, se desarrollan tres partes: la primera busca mostrar las estadísticas descriptivas de las encuestas y los datos oficiales, haciendo énfasis en el proceso de triangulación de datos, la creación de las categorías de análisis de las instituciones informales en materia de desigualdad de género; en segundo lugar, se realiza un análisis de contenidos tanto de la categorías, las preguntas de encuesta y, los datos oficiales con la finalidad de establecer, si los contenidos de cada uno de los datos impacta negativa o positivamente en el índice de desigualdad de género; por último, se muestran y analizan los resultados de las categorías (encuestas y datos oficiales) por departamento.

En las encuestas se toma como referencia y fuente de datos de las encuestas a la World Values Survey (WVS), Latinobárometro y Vanderbilt University: las tres toman mediante encuestas percepciones sociales en torno a la familia, la política, el trabajo y, el género (Latinobarómetro, s.f.; Vanderbilt University, s.f.; World Values Survey, s.f.).

En el caso de la WVS la encuesta fue realizada por la empresa Invamer en el periodo 2018. Latinobárometro uso datos de entrevistas y cuestionarios de 2023, no obstante, no se encuentra la información específica de las empresas que ejecutaron las entrevistas para las encuestas. Por último, Vanderbilt University tiene una sección denominada *Center for Global Democracy* que comprende un barómetro de las Américas para medir los resultados de las percepciones captadas

en las encuestas, las cuales fueron hecha por la firma IPSOS en los 2016, 2018, 2021 y 2023. Las tres encuestas se hicieron para que fueran representativas a nivel regional y nacional, pero no a nivel departamental, por lo que para el objetivo del análisis departamental de las instituciones informales y la desigualdad de género presenta una limitación metodológica debido a la no representatividad departamental de los datos. Para solventar esta limitación en primer lugar se realiza una complementación de las tres encuestas, en la que se discriminan preguntas sobre la desigualdad de género que sean exactamente iguales en cuanto al tópico, fenómeno, lenguaje y forma de la pregunta que se remiten. Por otro lado, se utilizan datos de las encuestas del DANE, Medicina Legal y la Instituto Nacional de Salud (INS) para contrastar las percepciones subjetivas que tienen los actores con estadísticas oficiales de tipo objetivo que hay a nivel departamental.

Dado que las encuestas se puntúan en escala Likert -es decir, de forma cuantitativa en torno al grado favorabilidad o desfavorabilidad que se codifican numéricamente-, en primera instancia se modificara el sentido de las puntuaciones de las preguntas originales y se les aplicara una estandarización de 0 a 1, donde 0 implicara desfavorabilidad y 1 favorabilidad. Con base en eso se construye un índice de instituciones informales en materia de desigualdad de género cuya desfavorabilidad o la favorabilidad puntuara positiva o negativamente en el índice dependiendo del contenido de la pregunta -ahí recae la importancia del apartado del análisis de contenidos-, de tal forma que estas percepciones entre más cercanas a 0 impliquen unas peores condiciones de las instituciones informales que hay en el departamento y, si están cercanas a 1 pues implicarían mejores condiciones de las instituciones informales para la igualdad de género-. Igualmente, las tasas de los datos oficiales u objetivos también son estandarizados de 0 a 1, pero teniendo en cuenta las tasas de todos los departamentos del país, haciendo énfasis en los valores mínimos y máximos.

Igualmente, su impacto positivo o negativo en el índice depende totalmente de la interpretación del contenido que estos tengan.

En la tabla 9 se exhibe las fuentes y el año de estas a las que corresponde cada pregunta de las encuestas de las bases de datos de la World Values Survey, Latinobárometro y LAPOP o Vanderbilt University. La tabla tiene como finalidad aclarar y mostrar cómo se hizo la primera parte de la triangulación de los datos de las encuestas para la información de las percepciones subjetivas a nivel departamental.

**Tabla 9.** Fuentes, códigos y observaciones de las preguntas por departamento

Preguntas de encuesta	Fuente y código	Obs. en Antioquia	Obs. en Bogotá	Obs. en Santander	Obs. en Valle del Cauca
Una carrera universitaria es más importante para un hombre”	World Values Survey (Q30)	208	272	80	144
Un niño en edad preescolar sufre con su madre trabajadora	World Values Survey (Q28)	208	272	80	144
	LAPOP (VB58)	464	638	157	306
Empleos escasos: los hombres deberían tener más derecho a un empleo que las mujeres	World Values Survey (Q33)	208	272	80	144
	Latinobárometro (P37WVSCS.G)	100	205	46	83
Aborto en general	World Values Survey (Q184)	208	272	80	144
Aborto en caso de que la vida de la madre corra peligro	Latinobárometro (P38CSN.E)	100	205	46	83
Aborto en caso de incesto o violación	LAPOP (W14A)	329	457	109	221

Prostitución	World Values Survey (Q183)	208	272	80	144
Divorcio	World Values Survey (Q185)	208	272	80	144
	LAPOP (COLIDEOL4 D)	100	205	46	83
Que un hombre golpee a su mujer	World Values Survey (Q189)	208	272	80	144
Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres	World Values Survey (Q29)	208	272	80	144
	Latinobárometro (P37WVSSTC S.D)	100	205	46	83
	LAPOP (VB50)	419	568	144	295
En general, los hombres son mejores ejecutivos de empresas que las mujeres	World Values Survey (Q31)	208	272	80	144
Es un deber con la sociedad tener hijos	World Values Survey (Q37)	208	272	80	144
Si una mujer gana más que su marido es casi seguro que creará problemas	World Values Survey (Q35)	208	272	80	144
	Latinobárometro (P37STCS.E)	100	205	46	83
Ser ama de casa es igual de satisfactorio al cualquier trabajo	World Values Survey (Q32)	208	272	80	144

Suponga que una pareja decide que el esposo se hará cargo de las labores domésticas y el cuidado de los hijos y la mujer saldrá a trabajar para mantener el hogar ¿Hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con esta decisión?	LAPOP (colwom2a)	200	228	72	146
El Estado colombiano ha sido efectivo en castigar a los hombres que agreden violentamente a las mujeres. ¿Hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo?	LAPOP (colprotmuj2)	211	296	80	156
Que las escuelas faciliten el acceso a métodos anticonceptivos a los adolescentes	Latinobárometro (P38CSN.D)	100	205	46	83
¿Aprueba el uso de anticonceptivos?	LAPOP (colideol4h)	220	273	73	147
Es mejor que la mujer se concentre en el hogar y el hombre en el trabajo	Latinobárometro (P37STCS.C)	100	205	46	83

*Nota:* Elaboración propia con base a datos de Medicina Legal, DANE y el Instituto Nacional de Salud.

A su vez en la tabla 10 se pone de manifiesto la fuente de los datos oficiales, su fecha y los valores mínimos y máximos que fueron elementales para su proceso de estandarización. Cabe recalcar que la estandarización solo tiene en cuenta el nivel nacional, por lo que solamente con ese criterio premiara o penalizara las diferentes tasas o estadísticas usadas. Cabe la posibilidad, por ejemplo, que incluso el departamento con menor tasa de homicidios sobre mujeres a nivel nacional sea alto a nivel mundial o, incluso a nivel de Sudamérica.

**Tabla 10.** Fuentes, mínimos y máximos de los datos oficiales

Datos oficiales	Fuente y año	Valor mínimo	Valor máximo
Casos y tasas de exámenes medicolegales por presunto delito sexual (tasa por cada 100.000 habitantes)	Medicina Legal Forensis (2016-2020)	Vichada (15,97)	Amazonas (205,8)
Suicidios de mujeres (tasa por cada 100.000 habitantes)	Medicina Legal Forensis (2016-2020)	Archipiélagos San Andrés y Providencia (0)	Vaupés (11,93)
Violencia domestica o familiar (tasa por cada 100.000 habitantes)	Medicina Legal Forensis (2016-2020)	Vichada (8,03)	Vaupés (179,57)
Tasa de homicidios sobre mujeres (tasa por cada 100.000 habitantes)	Medicina Legal Forensis (2016-2020)	Amazonas (1,57)	Putumayo (10,33)
Lesiones no fatales en violencia de pareja, casos y tasas por 100.000 habitantes según departamento	Medicina Legal Forensis (2016-2020)	Córdoba (55,74)	Casanare (475,3)
Porcentaje de niñas y adolescentes mujeres menores de 18 años alguna vez o actualmente casadas o	DANE Gran Encuesta Integrada de Hogares 2024	Archipiélago de San Andrés y Providencia (1,3)	La Guajira (15,4)
unidas, por departamento. Colombia.			
Tasa de Fecundidad en niñas y adolescentes por departamento	Estadísticas Vitales (EEVV) – DANE, 2015-2018	Bogotá (38,6)	Guainía (107,5)
Conformación de hogares con jefatura femenina.	DANE Encuesta Nacional de Calidad de vida 2020	Vaupés (18,1%)	La Guajira (47,6%)
Mujeres que tienen dificultad para realizar actividades diarias	Censo nacional de población y vivienda 2018	Vaupés (0%)	Bogotá (15,3%)

Mujeres que no asistieron al colegio	DANE 2020	Archipiélagos San Andrés y Providencia (0,1%)	Bogotá (13,6%)
Tasa de notificación de casos de VIH, sida y muerte por sida, por departamento de procedencia, Colombia	Instituto nacional de salud 2020	Archipiélagos San Andrés y Providencia (4,7)	Valle del Cauca (67,4)

*Nota:* elaboración propia en base a preguntas de encuestas de la World Values Survey, LAPOP y Latinobárometro, y datos de Medicina Legal, DANE y el Instituto Nacional de Salud.

Para el estudio, al tener en cuenta la discriminación de preguntas de las encuestas y los datos oficiales, se crean cinco dimensiones que comprenden:

- Familia y el hogar,
- Trabajo y el hogar,
- Capital humano y el hogar,
- Moral sexual y el control sobre el cuerpo femenino,
- Trabajo y machismo
- Violencia.

Es necesario aclarar que las primeras tres categorías si bien tienen en cuenta el factor hogar, tienen diferentes matices que las diferencian notablemente en torno las figuras de la familia, el trabajo y el capital humano. Por otro lado, la categoría *trabajo y hogar* se diferencia de *trabajo y machismo* por las limitaciones que tienen las tareas del hogar sobre la mujer, mientras que la segunda categoría va más en la dirección de los actos de prepotencia que tienen ciertas personas (tanto hombres y mujeres) sobre las mujeres dentro del trabajo.

Estas categorías aunado a las preguntas y los índices de los datos oficiales se pueden observar en la tabla 11.

**Tabla 11.** *Categorías de las instituciones informales y, sus preguntas de encuestas y datos relacionados*

<i>categoria</i>	<i>Preguntas de encuesta</i>	<i>Indicadores</i>
<b><i>Familia-hogar</i></b>	1) ¿Qué opina del Divorcio? 2) Si una mujer gana más que su marido es casi seguro que creará problemas 3) Es un deber con la sociedad tener hijos 4) Una pareja decide que el esposo se hará cargo de las labores domésticas y el cuidado de los hijos y la mujer saldrá a trabajar para mantener el hogar.	1) Porcentaje de niñas y adolescentes mujeres menores de 18 años alguna vez o actualmente casadas o unidas por departamento. Colombia. 2) Conformación de hogares con jefatura femenina.
<b><i>Trabajo-hogar</i></b>	1) Es mejor que la mujer se concentre en el hogar y el hombre en el trabajo 2) Cuando hay escasez de trabajos los hombres deberían tener más derecho al trabajo que las mujeres 3) Un niño en edad preescolar sufre con su madre trabajadora 4) Ser ama de casa es igual de satisfactorio al cualquier trabajo	1) Tasa de Mujeres que tienen dificultad para realizar actividades diarias 2) Tasa global de participación (2016-2020)
<b><i>Capital humano-hogar</i></b>	1) Una carrera universitaria es más importante para un hombre 2) Suponga que hay una familia que no tiene suficiente dinero para mandar a todos sus hijos a la universidad, así que decide mandar a los hijos antes que a las hijas. ¿Hasta qué punto está usted de acuerdo o en desacuerdo con esta situación?	1) Tasa de Mujeres que no fueron a la escuela.
<b><i>Moral sexual</i></b>	1) ¿Qué opina del Aborto 2) Que el aborto sea legal en caso de violación o incesto 3) Aborto en caso de que peligre la vida de la madre 4) Que las escuelas faciliten el acceso a métodos anticonceptivos a los adolescentes 5) Que opina de los anticonceptivos	1) Tasa de Fecundidad en niñas y adolescentes por departamento 2) Tasa de notificación de casos de VIH, sida y muerte por sida, por departamento de procedencia, Colombia, 2020

---

6) ¿Qué opina de la Prostitución?		
<b>Trabajo-Machismo</b>	1) Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres	1) Tasa de ocupación (2016-2020)
	2) En general, los hombres son mejores ejecutivos de empresas que las mujeres	2) Tasa de desocupación (2016-2020)
<b>Violencia</b>	1) Que un hombre golpee a su mujer	3) Casos y tasas de exámenes medicolegales por presunto delito sexual (2016-2020)
	2) El Estado colombiano ha sido efectivo en castigar a los hombres que agreden violentamente a las mujeres. ¿Hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo?	4) Suicidios de mujeres (2016-2020)
		5) Violencia domestica o familiar (2016-2020)
		6) Tasa de homicidios sobre mujeres (2016-2020)
		7) Lesiones no fatales en violencia de pareja, casos y tasas por 100.000 habitantes según departamento

---

*Nota:* Elaboración propia

## 5.1 Categorías de las instituciones informales

### 5.1.1 Familia-Hogar

La familia, como el hogar, no son piezas inmóviles al paso del tiempo, ni tampoco se les puede considerar seriamente como un universal, más bien la familia establece su realidad según contexto de tipo social, geográfico, histórico, por lo cual son estos contextos los que posibilitan el entendimiento de una familia particular (Carrión, s.f). Con base en esto, la familia lleva consigo normas informales que pueden o no relacionarse con lo que socialmente se defina normal, en el caso de Latinoamérica la familia nuclear tradicional es considerada la norma. Esta categoría busca evaluar conforme a las preguntas de encuesta y datos oficiales sí se presentan unas condiciones amenas para que haya una igualdad de género adecuada para la mujer. De esta forma se tienen en cuenta las siguientes preguntas e índices:

- **Divorcio:**

Este fenómeno es de alta importancia en las sociedades occidentales en la era contemporánea dado que gracias al divorcio las mujeres logran recuperar autonomía en sus dimensiones afectivas y en sus planes de vida; así como también garantizar un seguro sobre su patrimonio personal y el bienestar de sus hijos con la figura de la pensión alimenticia; y, por último el divorcio representa una tipo de protección jurídica y económica que pueden tener las mujeres a la hora de separarse de sus parejas (Paz, A. 2023). También se ha evidenciado como la figura del divorcio ha afectado a las mujeres de forma positiva, sin que ellas deban estar inmersas en proceso legal de tal tipo, porque redirigieron algunas de sus inversiones personales del matrimonio hacia la propia creación de capital humano propio (Mammen, K. 2015). Por esta razón, para el ejercicio del cálculo de las instituciones informales sobre esta categoría la favorabilidad de las personas encuestadas frente al divorcio se les puntúa de forma positiva en el índice.

Cabe destacar que esto tiene ciertas limitaciones porque muchas veces el divorcio no beneficia económicamente a la mujer y, por eso, algunas prefieren mantenerse casadas con un hombre que las puede seguir maltratando. El divorcio tiene tales consideraciones que limitan su ideal finalidad de restablecer la libertad de las partes involucradas.

- **“¿Si una mujer gana más que su marido es seguro que habrá problemas?”:**

Cuando se está inmerso en una sociedad que sigue estipulando un modelo fijo de familia nuclear, donde el padre está presionado a ser proveedor económico de su familia, se puede llegar a crear nociones sociales que problematizan todo fenómeno que se oponga a este certamen, específicamente, en el caso de que la esposa o la mujer gane más que su pareja hombre, se cree que aparecen problemas como los engaños y las infidelidades, la carencia de satisfacción en una

relación y, la hostilidad por parte de la mujer (Travers, 2023). No obstante, la evidencia científica no confirma tales aseveraciones. Gregory Eirich y Joan Robinson (2016) hicieron un artículo donde se preguntaban si una mujer que ganaba más que su esposo incrementaba satisfacción de finanzas de la familia en Estados Unidos en el periodo de 1982 a 2012, encontrando que precisamente en las familias había una mayor sensación de satisfacción financiera, dejando claro que los procesos sociales psicológicos genéricos prevalecen sobre la idea del hombre proveedor. Otros artículos mencionan más bien que hay una relación inversa entre la participación femenina en el ingreso económico total del hogar y la participación femenina en las tareas domésticas, por lo que, si la mujer ganaba más que su marido se generaba una mejor distribución de las tareas del hogar y, no tanto los problemas previamente mencionados que se suponen que deberían de presentarse (Magda, I. 2023).

Entonces, lo cierto es que, si una mujer gana más que su marido, antes que problemas, generan condiciones para una mejor distribución de las tareas del hogar. Por esta razón la desfavorabilidad que tuvieron los encuestados puntuarán de forma positiva en este subíndice, es decir, se invertirá el sentido de puntuación de la pregunta original de tal forma que la desfavorabilidad puntuará en pro de las condiciones necesarias para la igualdad de género y, la favorabilidad al revés.

- **“Es un deber con la sociedad tener hijos”:**

Michel Foucault (1981) estableció que, en el siglo XIX, en la materia de los dispositivos de la sexualidad, de que existía algo más allá de los cuerpos, las sensaciones, los placeres o, los propios órganos sexuales y, se trata de una dotación de propiedades intrínsecas que se superponen a los elementos previamente mencionados. El sexo se establece como lo que es común al hombre o la mujer, pero también como lo que le pertenece por excelencia al hombre y a la mujer. Esto

también avanza hacia al cuerpo de la mujer, el cual se orientará a limitarse a los hechos simples de la reproducción (Foucault, 1981). Entonces, a la mujer se le determina a establecer su vida para engendrar las labores de la reproducción, como si fuera un deber por el hecho de ser mujer o, porque su cuerpo -según la voz de la sociedad- queda definido para únicamente eso. Aunado a ello, autoras como Joan Acker (1992) definen que la sociedad divide las actividades sociales en productivas y reproductivas: las primeras concernientes a la producción de mercancías y derivados; y, la segunda a la procreación de más seres humanos.

Entonces, el pensar que es un deber con la sociedad tener hijo, no es de ninguna manera algo que genere condiciones favorables desde las expectativas sociales para la mujer. Por consiguiente, la desfavorabilidad que tuvieron los encuestados se les medirá de forma positiva y, la favorabilidad negativa en el índice.

- **“Suponga que una pareja decide que el esposo se hará cargo de las labores domésticas y el cuidado de los hijos y la mujer saldrá a trabajar para mantener el hogar”:**

Esta pregunta hace hincapié sobre la inversión de la división del trabajo sexual clásica que incluso hoy en día sigue vigente, aunque con menor intensidad que en otrora. La pregunta va en la misma dirección que el segundo y el tercer ítem de la categoría Familia-Hogar y, demostrando que las cuestiones de género como el modelo de hombre proveedor o la determinación que ejerce la sociedad sobre las mujeres para que tengan hijos no están fundadas por algo natural, sino por construcciones sociales y modelos de masculinidad que afectan a las mujeres en su camino hacia la igualdad frente a los hombres (Bourdieu, 1998).

Bajo el supuesto de que tal inversión del orden de lo convencional de las sociedades occidentales implique una mejor distribución de las labores del hogar y, que no sobrecargue a la

mujer bajo el deber de trabajar el doble, entonces la favorabilidad que tuvieron las personas sobre esta pregunta se marcará de forma positiva y viceversa.

- **Porcentaje de niñas y adolescentes mujeres menores de 18 años alguna vez o actualmente casadas o unidas por departamento. Colombia:**

Un acontecimiento importante del que hay que hacer mención es que los Matrimonios Infantiles y Uniones Tempranas (MIUT) no fueron ilegalizados hasta el 14 de febrero de 2025 en Colombia (Cámara de Representantes, 2025). Es decir, para el periodo de estudio seguía vigente el hecho de que no hubiera ningún tipo de sanción por medio de los canales oficiales del Estado en caso de que una persona mayor de Edad se casara con un niño o con una niña (la problemática también incluye a los niños, aunque en menor grado). Aun así, los MIUT se sustentan y validan en creencias y prácticas patriarcales profundamente instaladas, donde las uniones y matrimonios a edad temprana representan una de las manifestaciones de las violencias de género que afectan a niñas y adolescentes a lo largo de su vida (Unicef. 2021).

- **Conformación de hogares con jefatura femenina:**

Según el DANE, un hogar está conformado por una persona o un conjunto de personas, con o sin vínculo de parentesco, que habitan total o parcialmente una vivienda, comparten un presupuesto para cubrir sus necesidades básicas y, por lo general, realizan las comidas en común. A su vez, se entiende por jefe o cabeza de hogar censal al residente habitual que es identificado como tal por los demás integrantes del hogar (Velázquez, S, 2005). Esta categoría resalta la relevancia de los hogares dirigidos por mujeres, evidenciando las transformaciones sociodemográficas, económicas, culturales y de género que han modificado la organización familiar y resignificado el rol femenino en la sociedad colombiana (Banca & Colombia, 2024)

### ***5.1.2 Trabajo-Hogar***

En esta categoría se busca explorar las dimensiones informales en materia de desigualdad de género en torno a la relación que hay entre el hogar y el trabajo para la mujer. Desde la perspectiva de los funcionamientos y las capacidades de Amartya Sen (1999), el trabajo funge como un elemento importante para la mujer porque en muchos casos este permite establecer su libertad de elegir de hacer lo que ella crea conveniente para su vida. Aunado a ello, Sen contempla al bienestar como aquellos logros que permiten la calidad de vida de la persona y, la agencia la define como la posibilidad de actuar en función de metas y valores que pueden incluso ir más allá del interés individual. Las metas de agencia y las capacidades son muy importantes para las mujeres debido a que estas definirán lo que ellas quieran establecer con sus propios proyectos de vida.

Esta categoría contempla las siguientes preguntas e índices:

- **“Es mejor que la mujer se concentre en el hogar y el hombre en el trabajo”:**

La expresión o afirmación es un resumen muy fidedigno del modelo de familia tradicional y, del modelo de hombre proveedor. Presupone una idea esencialista y, al usar la expresión “es mejor”, probablemente parte de que las mujeres tienen ventaja comparativa en las tareas del hogar y, los hombres en sus respectivos trabajos (Agenjo-Calderón, 2020). Pero, como ya había mencionado antes tal afirmación no tiene ningún tipo de evidencia científica y, por el contrario, en un subproducto que se ha naturalizado por los enfoques masculinos y las construcciones sociales. Por esta razón, la desfavorabilidad que tuvieron los encuestadores se les puntuara de forma positiva y viceversa.

- **“Cuando hay escasez de trabajos los hombres deberían tener más derecho al trabajo que las mujeres”:**

Esta afirmación sigue la misma dirección con la anterior al volver imponer una expectativa antigua del hombre que debe de ser proveedor y, que la mujer quede a su suerte. Ahora bien, tiene la diferencia que condiciona la respuesta bajo un contexto “anormal” de escasez y, añadiendo una connotación jurídica al usar la expresión “tener más derecho”. Tal afirmación, incluso a sabiendas que se contextualiza en una condición social crítica, sigue evidenciando segregación laboral y brecha salarial de género y, deja la posición de la mujer en un estado deplorable al definirla como un ciudadano de segunda. Igualmente, la afirmación implica la violación de acuerdos establecidos en pro de los derechos humanos como el artículo 7 del Pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales que, de forma resumida, dice que toda persona tiene derecho a condiciones laborales justas, con una remuneración adecuada y oportunidades de promoción en igualdad de condiciones (ONU, 1966). Además, la afirmación viola las metas de agenda que puedan tener las mujeres, pero ese no es el mayor problema con la expresión, porque a la vez presupone que en tiempo de crisis las mujeres no trabajaban o no lo hacían tanto como los hombres y, eso es completamente falso (Agenjo-Calderón, 2020). Por los motivos previamente mencionados, la desfavorabilidad de los encuestados frente a la pregunta se tomará positivamente en el índice y, la favorabilidad de forma negativa.

- **“Un niño en edad preescolar sufre si su madre es trabajadora”**

La siguiente expresión tiene un matiz distinto en comparación a las anteriores relacionando más el trabajo con la familia, en el cual, se le atribuye todo el peso del papel de la crianza de los hijos que puedan tener una pareja a la madre únicamente, mientras que seguramente al prescribir una noción muy tradicional del modelo de hombre proveedor, el padre se dedicara a trabajar. La

frase llega hasta producir patetismos al mencionar que “el hijo sufre”, generando una falsa culpabilidad que pueda atormentar a las mujeres trabajadoras para que lo dejen de hacer. Según la evidencia científica el empleo materno en la infancia temprana, en la mayoría de los casos, no tiene efectos negativos significativos sobre el logro académico ni sobre la conducta infantil (Rachel, G. 2010). Según otro estudio, el paso de las madres de la asistencia social al empleo no mostró generar efectos negativos en niños en edad preescolar ni en adolescentes jóvenes (*Centre for Longitudinal Studies [CLS]*, 2003). Igualmente, la desfavorabilidad de los encuestados frente a la pregunta se tomará positivamente en el índice y, la favorabilidad de forma negativa.

- **“Ser ama de casa es igual de satisfactorio a cualquier trabajo”**

Según la Real Academia Española (s. f.), ama o amo de casa es aquella persona que se dedica a las labores del hogar. Si bien, las labores del hogar se les han minimizado hasta el punto de considerarlas como algo fútil o inclusive despreciable, a pesar de que estas personas emprenden labores indiscutiblemente elementales no solo para la familia, sino para la sociedad en general como el cuidado de los niños y el de las personas mayores, así también el lavado de ropa, etc. Por otro lado, desde la perspectiva de la libertad de elegir que proclama Amartya Sen (1999) “el ser ama de casa puede ser perfectamente una meta de vida completamente satisfactoria porque sigue la misma lógica que las metas de agencia” (p. 66). Claramente, la decisión de ser ama de casa no debe de ser obligada, sino que debe surgir de la libre elección de la mujer aunado a que esta debe darse en un contexto o campo donde no haya indicios de opresión o traumas.

Por esta razón, la favorabilidad de las personas encuestadas frente a la pregunta puntuara positivamente sobre el índice.

- **Tasa de Mujeres que tienen dificultad para realizar actividades diarias**

La discapacidad se entiende como un problema social y personal que demanda de atención médica y apoyo para la integración social, de tal forma que se necesita de cambios personales y en el entorno (OMS. 2013, p. 5, citado en DANE. 2022). El DANE considera en el índice las limitaciones de oír la voz o los sonidos, hablar o conversar; ver de cerca, de lejos o alrededor; mover el cuerpo, caminar o subir y bajar las escaleras; agarrar o mover objetos con las manos; entender, aprender, recordar, o tomar decisiones por sí mismo; comer, vestirse o bañarse por sí mismo, relacionarse con las demás personas y, hacer actividades diarias sin presentar problemas cardiacos o respiratorios (DANE, 2020). En esta tasa es importante el factor de integración social que debe de tener el entorno para generar condiciones a las mujeres para solventar de alguna forma las incapacidades y dificultades que tienen en su día a día. Muy posiblemente, una baja integración social en un departamento en específico tenga relación con unas instituciones informales que discriminan a las mujeres dadas su discapacidad.

- **Tasa global de participación femenina (2016-2020)**

La Tasa Global de Participación (TGP) es el porcentaje de las personas mayores de 15 años que trabajan, buscan empleo y/o están disponibles sobre la población económicamente activa o las personas en edad de trabajar (Banco de la República, s. f.). En el caso de una TGP femenina mide la participación de mujeres en edad de trabajar que participan en el mercado laboral, entonces, al comprender los niveles diferentes de las TGP femenina departamental, pues los departamentos con mayor TGP femenina serán mejor valorados que los que tienen los niveles más bajos.

Este índice se usa bajo el supuesto de la existencia de leyes informales que inhiben, limitan y fungen como pisos pegadizos a las mujeres de encontrar un empleo. Puedan esas instituciones informales desarrollarse bajo las construcciones del mito del hombre proveedor o, de que las mujeres deben dedicarse obligatoriamente a las labores del hogar. Por esta razón, se utiliza la TGP

femenina como un indicador que puede mostrar no solo las limitaciones de las condiciones económicas de un departamento para generar pleno empleo, sino también mostrar indirectamente esas fuerzas informales e invisibles que puedan afectar a las mujeres en su búsqueda de un trabajo.

### ***5.1.3 Capital Humano–Hogar***

En esta categoría relaciona las condiciones culturales informales desde el hogar que definen y determinan la conducta de las mujeres frente al ejercicio de generación de capital humano como acceder a una carrera universitaria o estudiar en general. El capital humano corresponde al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades de aprendizaje y creación que poseen las personas y equipos dentro de una organización, constituye parte del capital intelectual y no puede ser propiedad de la empresa (Torres, N. 2015). Por otro lado, la categoría “capital humano y hogar” también tiene en cuenta la concepción de la libertad de elección de Amartya Sen (1999), siendo esta muy necesaria en contextos sociales donde a la mujer se le penaliza o prohíbe acceder al ejercicio de la educación por su condición de ser mujer: dejando a la vista concepciones sociales machistas y misóginas que dejan a las niñas o mujeres como un objetivo pasivo dentro del hogar, mientras que al hombre se lo hace ver como un activo Radhika Kapur (2025).

- **“Una carrera universitaria es más importante para un hombre”**

En primer instancia tal afirmación presupone una lógica simbólica de opuestos o de antónimos que pone al hombre por encima de la mujer en términos de importancia social o familiar. La carrera universitaria al ser el umbral que separa la educación técnica de la educación superior comprende una valoración muy alta, sobre todo en los países iberoamericanos donde no cualquier persona puede acceder a un servicio de tal calidad, que conlleva en si un prestigio tal que, según la lógica de opuestos de la afirmación, solo un hombre puede optar por ella o, en su defecto, que a

los hombres le deben dar mayor prioridad que a las mujeres. Aparte de que tales ideas violan el derecho internacional por la educación (DUDH. 1948), dejan a la mujer como un ciudadano de segunda que solo se puede dedicar al hogar como si de un esclavo se tratase.

Por consiguiente, la desfavorabilidad de las personas encuestadas incidirán positivamente en el índice, mientras que la favorabilidad conllevaría valores cercanos a 0.

- **“Suponga que hay una familia que no tiene suficiente dinero para mandar a todos sus hijos a la universidad, así que decide mandar a los hijos antes que a las hijas. ¿Hasta qué punto está usted de acuerdo o en desacuerdo con esta situación?”**

Muy relacionada a la anterior afirmación, esta condiciona la respuesta bajo una circunstancia de carencia suficiente de los ingresos de una familia como para mandar a estudiar a todos los hijos e hijas. No obstante, aun con tal circunstancia se sigue tratando a la mujer -en este caso las hijas-, como un ciudadano de segunda. Se le inhibe la posibilidad a la mujer de acceder a una carrera universitaria porque se le desprecia o se le ve a la mujer determinada únicamente a ejercer labores del hogar y de la reproducción. Por esta razón, la desfavorabilidad de los encuestados llevara el índice a 1 y, la desfavorabilidad a 0.

- **Tasa de Mujeres que no fueron a la escuela.**

En el Censo Nacional de Población de 2018 del DANE se hizo el cálculo de aquellas mujeres que tenían entre 5 y 24 años que no habían podido ir a la escuela por diversas de razones. Este indicador tiene una alta importancia en la valoración de la categoría de “capital humano y hogar” porque permite evidenciar a nivel departamental en que lugares hay más mujeres que se les violo el derecho a la educación Según la constitución política de Colombia (1991, art. 67):

El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

Ciertamente, las razones que expliquen el por qué hay tantas mujeres sin educación por departamento pueden oscilar en torno a las precarias condiciones económicas, pero también cabe la posibilidad de que las instituciones informales que cimentan en modelos de masculinidad que buscan determinar a las mujeres a ser solo amas de casa e inhibirlas de acceder a la educación (Ruíz, C. 2020).

#### ***5.1.4 Moral sexual y control sobre el cuerpo femenino***

Michel Foucault afirma que en el transcurso del siglo XVII y el XVIII el poder ya deja de caracterizarse bajo el supuesto de la muerte y el dejar vivir, para pasar a invadir y controlar la vida enteramente, es decir, la administración de los cuerpos y la gestión calculadora de la vida. En tal contexto de fuertes cambios sociales, políticas y económicos en Europa, dice Foucault (1981), aparece la *Biopolítica*, la cual se puede definir como, “la designación lo que hace entrar en la vida y sus mecanismos de dominio de los cálculos explícitos y convierte el poder-saber en un agente de transformación humana” (p. 173). Desde entonces, sería la primera vez que la especie entra como apuesta del juego en sus propias estrategias políticas.

De esta forma, el Estado como las instituciones de poder lograron asegurar la mantención de las relaciones de producción, los rudimentos anatomo y la biopolítica como técnicas de poder presentes en todos los niveles del cuerpo social y que fueron usadas por instituciones como la familia, el ejército, la escuela, la policía, la medicina o la administración de colectividades

(Foucault. 1981). Desde la sexualidad empiezan a reglamentarse una serie de tácticas del poder que combinan el objetivo del cuerpo y el de la regulación de las poblaciones. Uno de los ejemplos más elementales que pone en evidencia Foucault (1981) es la *histerización del cuerpo de la mujer*, “la cual se le exigió una medicalización de su cuerpo y sexo en nombre de la responsabilidad frente a la salud de sus hijos, la solidez institucional familiar y, la salvación de la sociedad” (p.177). Estas tácticas, dice Foucault (1981), “el poder la dibuja, la suscita y utiliza como el sentido proliferante que siempre hay que mantener bajo el control para que no escape; es un efecto con valor de sentido” (p.179).

Desde este marco, la biopolítica foucaultiana engendra fuerzas que condicionan el control propio consciente que pueda una mujer hacer de su cuerpo. En circunstancias tales que impulsan a la mujer a no consumir anticonceptivos, inhibirle adentrarse en un procedimiento abortivo, determinarla para que busque empleo o ingresos mediante la prostitución u obligarla a casarse cuando únicamente es una niña o una adolescente, son formas de la biopolítica que perjudican las condiciones de igualdad de género en las instituciones informales. Por esta razón, es conveniente analizar esta categoría porque de tales fenómenos se puede empezar a evidenciar como los factores culturales rezagan el camino hacia una plena igualdad de género.

- **“¿Qué opina del Aborto?”**

El aborto concierne a la materia de los derechos sexuales y reproductivos, con esto se plantea que todas las personas tienen derecho a recibir educación en materia afectivo-sexual, a contar con información y formación sobre su salud sexual y reproductiva, al respeto de la autonomía de las mujeres para decidir sobre la maternidad, así como al acceso a métodos anticonceptivos y a servicios de salud integral (Liceraz Ruiz, 2025). Por esta razón, el acceso al

aborto seguro ligado está a la protección y respeto del derecho de las mujeres y niñas que puedan quedar embarazadas.

El aborto puede fungir como forma de escape o salvavidas de la visión masculina que determina y limita a las mujeres a quedarse únicamente en las funciones de la reproducción en la sociedad (Luz, M. 2008). Por esta razón, tanto la penalización legal del aborto, como su rechazo social vía los canales no oficiales (instituciones informales), son una forma de la biopolítica de engendrar mecanismos de normalización que quiebran en todo sentido la libertad de ejercer sobre el cuerpo que tiene la mujer.

Por esta razón, la favorabilidad frente al aborto incidirá positivamente en el índice y, su desfavorabilidad lo contrario.

- **“Qué opina de que las escuelas faciliten el acceso a métodos anticonceptivos a los adolescentes”**

En la materia de la educación sexual que se puede impartir a niños y adolescentes en las escuelas, la planificación familiar tiene implicaciones importantes en la sociedad a la hora de que logran impulsar la salud, fortalecer la igualdad de género y ampliar la educación junto con las oportunidades económicas (Naciones Unidas. 2022).

Por otro lado, los adolescentes ya son seres sexuados y, la sexualidad siempre ha ido de la mano con el ser humano desde que este da a luz. Si los medios en los que la educación sexual para facilitar tanto el conocimiento y los métodos anticonceptivos se prohíben, los adolescentes tienden a buscarlos por otros medios que son menos aptos para ellos, como el internet, la pornografía y otros. Tales espacios de formación educación sexual permiten tanto que el adolescente resuelva sus dudas y, se desmitifiquen mitos y miedos sobre la sexualidad (Perpiñán, C. 2016).

La enseñanza y la facilitación de los métodos anticonceptivos son un punto inflexión en pro de la igualdad de género en torno a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. Además, no solo involucran en su ejercicio a la mujer, sino también al hombre (niño o adolescente), lo que permite engendrar condiciones óptimas para la igualdad. Por esta razón, la favorabilidad ante tal afirmación incidirá positivamente en el índice y, su desfavorabilidad lo contrario.

- **¿Qué opina de la Prostitución?**

La prostitución no está penalizada en el sistema penal de Colombia y, se la deja ejercer bajo la ley de derecho al trabajo, aunado a ideas de la filosofía utilitarista. Lo que si pena el sistema legal es la sistematización de la prostitución en un sistema mercantil o de lucro bajo la ley 1336 de 2009. No obstante, sigue habiendo organizaciones -que se mantienen ocultas-, que explotan sexualmente a mujeres (Florián, S. 2020). La prostitución más que una “forma de liberación” como la ha denominado el sistema liberal, es el fruto de una cultura patriarcal y de la instrumentalización que esta ejerce sobre el cuerpo de la mujer que engendra desigualdades de género (Szygendowska, M. 2024). Por otro lado, si bien se puede abordar este fenómeno desde el concepto del consentimiento, eso solapa el hecho fundamental de la prostitución que funge en que el hombre busca que su deseo sexual sea solventado, generando ideas sociales de lo normal e, incluso de lo deseable (Álvarez, A. 2014.)

Con base a lo anterior, se puede observar que, dentro de lo que Foucault denomina *la biopolítica*, la prostitución reglamenta el cuerpo femenino para ser vendido como una mercancía en pro de organizaciones que buscan el lucro en la explotación sexual, Por esta razón, la

desfavorabilidad de los encuestados determinaran positivamente al índice, mientras que la favorabilidad generara lo contrario.

- **Tasa de Fecundidad en niñas y adolescentes por departamento**

El embarazo en niñas y adolescentes se reconoce como una expresión de las desigualdades de género y como un fenómeno que incrementa las vulnerabilidades asociadas a factores como la pertenencia étnica, la situación socioeconómica, la localización geográfica y otras variables sociodemográficas y culturales (DANE. 2021). Además, concierne también como un problema de salud pública dado las consecuencias perjudiciales para el bienestar de la madre y de los hijos (Observatorio de bienestar de la niñez. 2015). Estos últimos tienen altas probabilidades de nacer muertos, en condiciones de bajo desarrollo y, corren altos riesgos de morir en la infancia debido a la edad prematura de la madre (Plan Internacional).

Por otro lado, desde la perspectiva de la biopolítica hay dos cuestiones importantes a comentar: la primera corresponde a los mecanismos de poder que inducen y obligan a las niñas y adolescentes a tener relaciones sexuales a edades tan tempranas; y, segundo la presión social que reciben para que ellas sean obligadas y presionadas a dar a luz a un bebe no deseado. En primera instancia ciertas sociedades empiezan a sexualizar el cuerpo de la niña, lo que inducen a estas a volverse deseables desde muy jóvenes. Por otro lado, estas sociedades carecen de una educación sexual de calidad, impulsan la desigualdad de género y, aparte al hiper sexualizar a las niñas y adolescentes los resultados pueden llegar a ser infames. En segunda instancia, esas mismas sociedades descalifican el uso de anticonceptivos y, obligan a esas niñas de servicios de salud como el aborto para obligarlas a dar luz niños no deseados (Betancur, M. 2016).

- **Tasa de notificación de casos de VIH, sida y muerte por sida, por departamento de procedencia, Colombia, 2020**

La infección por VIH constituye un problema de salud pública por su carácter pandémico y por los múltiples efectos que genera. A nivel biológico facilita la aparición de enfermedades oportunistas; en lo social provoca estigma, discriminación y exclusión; en lo psicológico puede causar depresión, miedo y culpa; y en lo económico implica altos costos médicos, pérdida laboral y reducción de la población en edad productiva, todo lo cual impacta de forma negativa en la calidad de vida de quienes viven con el virus (Ministerio de salud. 2021).

Sobre las cuestiones de las infecciones del VIH, las mujeres son los actores más vulnerables porque suelen carecer de la información acerca de la prevención de esa infección y, esto último tiende a deberse a unos roles de género que imponen sobre la mujer la necesidad de ser ignorante sobre los temas de la sexualidad pues de lo contrario a esta se le tacharía de promiscua o de adúltera (Organización Panamericana de la Salud). Además, las mujeres también pueden ser más afectadas por el VIH dado la violencia sexual a las que están expuestas, la cual obviamente se ejerce sin preservativo alguno (ibid.). Ya en razones fisiológicas, las mujeres tienen un riesgo mayor de contraer VIH, pues son fisiológicamente entre dos y cuatro veces más susceptibles debido a la mayor superficie mucosa expuesta a posibles lesiones microscópicas (ibid.).

#### ***5.1.5 Trabajo-machismo***

Según la Real Academia Española (S.F) el machismo se define como aquellos actos que exhiben una prepotencia por parte del hombre sobre las mujeres. En esta categoría se explorará las percepciones de esta prepotencia que intenta imponer al hombre por encima de la mujer en el mundo laboral. Esta categoría no relaciona el trabajo con el hogar o la familia, sino limitarlo a las circunstancias donde a la mujer se les discrimina en el trabajo por ser mujer.

- **“Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres” & “en general, los hombres son mejores ejecutivos de empresas que las mujeres”**

Si bien en la primera afirmación podría categorizarla en lo político, a fin de cuentas, el trabajo de una mujer que está inmersa en la política es ejercer de esta mediante los diferentes partidos y, al llegar al prejuicio de definir que las “hombres son mejores líderes políticos que las mujeres”, dando a entender que esto se debe a que el hombre es mejor por su condición de hombre. Esto cae en lo que Bourdieu (1997) explicó como la generación de esquemas de aplicación de universal donde se crean diferencias de género arbitrarias que se naturalizan y, se hacen pasar como lo normal. El definir al hombre como mejor a la mujer en las actividades diarias por el simple hecho de ser hombre, funge con una lógica de los sistemas de oposición homologables: alto/bajo, arriba/abajo y por supuesto hombre/mujer. Esto se extiende a la segunda pregunta de forma muy evidente, donde lo único que cambia es simplemente la labor de líder político a ejecutivo.

Tales afirmaciones son completamente estereotipadas porque sacan de la ecuación el factor de mérito, esfuerzo y oportunidad que tengan los jugadores y, por el contrario, el único medio de evaluación de su ejercicio labora es reducirlo todo a ser hombre (alto) y, mujer (bajo). Por esta razón la desfavorabilidad de las personas encuestadas tendrán implicaciones positivas en el índice y, la favorabilidad implicaciones negativas. La tasa de ocupación se refiere a la división entre la ocupación ocupada y la población en edad de trabajar. Según el DANE (2015), se considera población ocupada a quienes, en la semana de referencia, realizaron al menos una hora de trabajo para otra persona o entidad, con o sin remuneración, o a quienes no trabajaron en ese periodo, pero contaban con un empleo al cual podían regresar.

- **Tasa de ocupación y desocupación (2016-2020)**

Esta clasificación abarca tanto empleos formales como informales, además de actividades independientes o de carácter familiar, ya sea con generación de ingresos o sin pago. Por el otro lado, son las personas en edad de trabajar —12 años o más en áreas urbanas y 10 años o más en rurales— que, aunque cuentan con capacidad laboral, no hacen parte del mercado de trabajo. La tasa de desocupación concierne a la división entre la ocupación desocupada y la población en edad de trabajar (DANE, 2015). La población desocupada se define como personas que en un periodo determinado no tienen empleo, han buscado trabajo y están disponibles para comenzar a laborar de inmediato.

En el caso de las mujeres y su tasa de ocupación y desocupación se puede observar desde cierto margen las condiciones precarias o no del sistema laboral de un departamento a la hora de no lograr suficiente demanda de trabajadoras, pero por otro lado de esta tasa ocupación se pueden extraer ciertos obstáculos de tipo social e institucional (informal en este caso) que limitan a las mujeres de obtener trabajo.

### ***5.1.6 Violencia***

Según la Organización Panamericana de la Salud (s. f.), la violencia se entiende como el uso deliberado de la fuerza física o del poder, ya sea de manera real o mediante amenazas, dirigido hacia uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad, lo cual puede ocasionar daños psicológicos, lesiones, muerte, privaciones o un desarrollo inadecuado. Esta violencia se desarrolla en un marco de asimetrías de poder entre los hombres y las mujeres, que se reproduce en las estructuras sociales, dentro de una cultura que pone al hombre como alguien superior en prácticas de dominación que son naturalizadas y normalizadas (Jaramillo, C., 2019). Las expresiones de violencia se pueden ejercer dentro del ámbito público y privado, en diferentes instancias de tipo político, institucional, simbólico, laboral, económico y/o sexual como el acoso sexual, la violación,

la trata con fines de prostitución y la cosificación del cuerpo femenino, junto con distintas expresiones de violencia física, psicológica, social y sexual (Jaramillo, C., 2019).

Esta categoría busca analizar cómo funge la violencia en contra de la mujer en las categorías de las instituciones informales. En cuanto a percepciones sociales solo hay dos ítems, seguidos de índices oficiales hechos por Medicina Legal.

- **“¿Justifica que un hombre golpee a su mujer?”**

Esta pregunta se dirige al ámbito familiar donde el marido agrede físicamente a su esposa. Es necesario recalcar el uso de la palabra “justifica” porque la pregunta va más allá de una cuestión moral, sino que también entiende la relatividad de las circunstancias en las que las personas están inmersas en estos fenómenos. Es decir, puede ser que la persona considere que es indebido que el hombre pegue a su mujer, sin embargo, justifica tal accionar y, ante esto, la pregunta incluso tiene en cuenta esas dimensiones complejas que pueden surgir en países donde hay una cultura patriarcal que normaliza golpear a las mujeres. El hecho de que se normalice el justificar golpear a una mujer entra en una de las categorías de la biopolítica como una forma de control sobre el cuerpo y la conducta femenina. Es una forma de seguir reproduciendo la perspectiva de una “superioridad” del hombre frente a la mujer y que la segunda está a merced y control total del primero. Por estas razones evidentes, la desfavorabilidad frente a la pregunta incidirá positivamente en el índice y su favorabilidad negativamente.

- **El Estado colombiano ha sido efectivo en castigar a los hombres que agreden violentamente a las mujeres. ¿Hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo?**

A pesar de que pueda parecer que esta pregunta vaya más vinculada con las cuestiones de las instituciones formales que tiene el Estado para castigar a los hombres agresores, ciertamente la pregunta tiene un gran impacto sobre las instituciones informales porque en esta pregunta se obtienen las respuestas o percepciones que tienen las personas sobre el papel del Estado en cuanto a una problemática. Las instituciones informales y formales, como se dijo previamente, son interdependientes; por ende, las percepciones frente a las instituciones formales pueden generar cambios en las informales.

En el caso de que la efectividad de castigar a los hombres abusadores sea baja o nula, se crearán canales no oficiales que busquen suplir esa necesidad como la búsqueda de la justicia por mano propia de forma directa o indirecta por parte de la víctima. En caso de que sean efectivas, también pueden surgir instituciones informales que busquen otros medios para conseguir el mismo fin que el de las instituciones formales.

La percepción de seguridad de que al abusador se le castigará por su conducta, por razones más que evidentes, también genera información valiosa de la percepción de cómo funge la efectividad de la justicia en los diferentes departamentos del país. Por consiguiente, entre más grande sea la percepción de efectividad, más incidirá positivamente en el índice.

- **Tasa por cada 100.000 habitantes de homicidios sobre mujeres, exámenes medicolegales por presunto delito sexual sobre mujeres, violencia doméstica o familiar sobre mujeres y suicidios de mujeres**

Si bien los cuestionarios almacenan las percepciones de las personas frente a la violencia, brindando una imagen de cómo se percibe la violencia sobre la mujer en términos morales, estos tienden a ser muy limitados porque hay una línea enorme que separa lo que se piensa y lo que

realmente se hace en una región, departamento, pueblo, ciudad o incluso en una familia. Se pueda dar la situación de que una región X tenga encuestados que consideren en un 100% que golpear o ejercer cualquier tipo de violencia hacia la mujer es algo malo y para nada justificable, si en esa región se reportan las mayores tasas de violaciones, feminicidios, etc. Cabe la posibilidad que los encuestados —puede no ser este el caso— se guíen por lo que se suele conocer como el sesgo de deseabilidad social, donde el encuestado dé respuestas que se amoldan a las cuestiones políticamente correctas a costa de no compartir lo que verdaderamente piensa (ATLAS. Ti. s. f.). Entonces, esto puede engendrar distorsiones a la hora de analizar instituciones informales en materia de género. Por esta razón se utilizan las diferentes tasas de violencia de género de Medicina Legal.

Si bien todos los homicidios sobre mujeres no necesariamente tienen que ver con cuestiones de género —por ejemplo, un asalto o robo que termina con la víctima asesinada—, lo cierto es que, en los contextos de la violencia interpersonal, la cual fue mayoritaria en el caso de mujeres víctimas en un 57%, se pueden observar ciertas cuestiones relacionadas al género y, mucho más, en los feminicidios que representaron un 27,68% en 2023 (Medicina Legal, 2023). En los otros índices la relación es más evidente en tanto los exámenes medicolegales porque evidencian una violencia desmedida del hombre (o incluso de una mujer) frente a la víctima; y en la violencia doméstica sobre las mujeres, donde generalmente el marido es el victimario, aunque se repite el hecho de que otra mujer pueda estar ejerciendo violencia, como, por ejemplo, una madre sobre su hija.

Sobre el suicidio de mujeres cambia abruptamente el panorama ante la inmensa complejidad del fenómeno del suicidio. El escritor Albert Camus (1999) afirmó que, “no hay sino un problema filosófico realmente serio: el suicidio. Juzgar que la vida o no la pena de ser vivida

equivale a responder a la cuestión fundamental de la filosofía” (p.17). A una mujer a la que se le inhiban sus derechos en igualdad al hombre y que se le exponga constantemente a la violencia sexual, verbal, económica o simbólica, ¿acaso no podría llegar a pensar que la vida que tiene que vivir no vale la pena y que poner fin a su existencia sea algo oportuno? Inhibir metas de agencia y poner muchas trabas externas a la libertad de elegir, ¿acaso no podría incidir en una decisión fatídica de ese estilo sobre una mujer? Varios estudios y organizaciones han concluido que la violencia contra las mujeres, en su vasto espectro de posibilidades, puede degenerar en consecuencias nocivas para la salud mental, entre las cuales subyace el suicidio (Devries et al., 2013; Kumar et al., 2021; Martínez-García et al., 2022; World Health Organization [WHO], 2021).

## **5.2 Resultados del índice**

### ***5.2.1 Familia y Hogar***

Las muestras de los encuestados de los cuatro departamentos presentan frente al divorcio un marcado grado de desaprobación, sobre todo en Santander. Si se refiere al matrimonio religioso esto se pueda deber a que la figura de la iglesia, generalmente la católica o la cristiana, siguen teniendo bastante fuerza sobre las percepciones social y las instituciones informales. El divorcio en la Biblia está muy mal visto según las cuestiones mitológicas propias de esta (Mateo 19:4–6, *Reina-Valera 1960*). Pero, por el lado del matrimonio civil, ajeno a las cuestiones religiosas, se pueda deber a cuestiones económicas que van más allá del principio de libertad que puedan tener las partes involucradas, por lo que, en esos casos la gente puede ver más conveniente mantener el matrimonio porque disolverlo implicaría unos costos más altos que la libertad de la separación. Por otro lado, hay que tener en cuenta que las leyes y los procedimientos legales para acceder al divorcio eran antes de 2024 mucho más complicados que en la actualidad porque, demandaban proveer causales y generar acuerdos para concretar el divorcio (*Ley 2442 de 2024*).

En el caso de la idea que las mujeres que ganan más que sus parejas masculinas generan problemas, sigue manteniendo unos niveles para nada despreciables de aprobación. Tanto en las muestras de los encuestados de Antioquia y Valle del Cauca los grados no van hacia una marcada postura de aprobación o de desaprobación, se quedan en un limbo que podría explicarse con alguna de estas razones: puede ser que haya una marcada polarización en tales departamentos frente a tal idea; o bien, presentarse un caso de zona gris donde los estereotipos de género se están empezando a cuestionar en la sociedad; o también, el hecho de que, tal norma que estipula que las mujeres que ganan más son problemáticas, ni está lo suficientemente interiorizada en lo social, pero tampoco superada. En los casos de las muestras de Santander y Bogotá, hay una marcada tendencia de desaprobación de la mujer por solo ganar más que el marido.

En tanto a la idea del deber de tener hijos por estar en deuda con la sociedad, las muestras de los cuatro departamentos denotan, como en el caso anterior, un punto donde no se llega a tomar partido del todo por la aprobación, ni tampoco la desaprobación. Salvo las muestras de Bogotá que toman un poco de partido a la hora de aprobar tal afirmación, los otros departamentos no están del todo convencidas por los polos de las percepciones (aprobación y desaprobación). Este borde que no va de un lado ni del otro, pueda explicarse también por conjunto de razones poliédricas que abarcan las económicas, los cambios culturales frente a la reproducción, los cambios de perspectivas que han tenido las mujeres sobre a lo que dedicaran su vida, entre otras.

En cuanto a la inversión de los roles del trabajo y el hogar, dónde la mujer se dedica a trabajar y el hombre a las tareas del hogar, hay diferencias notables. Bogotá muestra una muy leve aprobación de la idea de la inversión de los roles, mientras que Santander se queda en una leve desaprobación. Por el lado de las muestras de Antioquia y Valle del Cauca, la desaprobación es mucho más marcada que en Santander. Es posible que estas diferencias se deban a que

departamentos como Antioquia y Valle del Cauca tengan una cultura más reaccionaria frente a las cuestiones de la igualdad de género que los otros dos.

En tanto a mujeres y niñas adolescentes que estuvieron o están en la actualidad casadas, los cuatro departamentos (a nivel nacional) se posicionan positivamente en cuanto a que en estos no hay muchos casos de niñas casadas, a pesar de que para el tiempo cuando se tomaron los datos oficiales el matrimonio infantil era legal. Evidentemente se destacan Bogotá y Santander, pero Valle del Cauca y Antioquia no se quedan atrás.

Por último, en cuanto a las jefaturas femeninas, los cuatro departamentos mantienen un nivel similar, aunque Santander es el que se mantiene más rezagado de los cuatro. En los cuatro departamentos el nivel de jefaturas es considerablemente alto a nivel nacional, por lo que en los hogares hay cierta preponderancia de las mujeres en la toma de decisiones elementales dentro del hogar.

En términos generales, tomando en cuenta todos los apartados desde el divorcio hasta las jefaturas femeninas, los cuatro departamentos se mantienen en niveles muy similares. En tanto la categoría Familia y Hogar, el índice da a entender que las condiciones de las instituciones informales no son del todo positivas para las mujeres en los cuatro departamentos. Por un lado, no se puede afirmar que las sociedades de los departamentos estén muy atrasadas, pero tampoco interiorizan condiciones muy favorables para las mujeres.

**Tabla 12.** *Índice de instituciones informales en la categoría Familia y Hogar*

Dpto.	<i>Familia-hogar</i>	<i>Divorcio</i>	Que una mujer gane más que su esposo suele generar conflictos	Es un deber con la sociedad tener hijos	Que la mujer provea y el hombre cuide el hogar.	% de menores de 18 casadas o unidas	Jefatura femenina
-------	----------------------	-----------------	---	---	---	-------------------------------------	-------------------

Antioquia	0,53	0,45	0,48	0,49	0,36	0,75	0,81
Bogotá	0,56	0,45	0,37	0,41	0,56	0,94	0,84
Santander	0,52	0,36	0,41	0,47	0,46	0,86	0,69
Valle del Cauca	0,53	0,44	0,53	0,46	0,34	0,80	0,78

*Nota:* Elaboración propia

### 5.2.2 Trabajo y Hogar

Frente a la idea que impone a que la mujer pertenece al hogar y el hombre al orbe laboral las muestras de los cuatro departamentos evidencian una desaprobación considerable. Destaca Bogotá quien es el que tiene el mayor de desaprobación, seguido por los demás que tienen diferencias muy mínimas. Se puede decir que las muestras de los departamentos encapsulan percepciones que van apoyándose en una dirección que permite a las mujeres elegir buscar trabajo. No obstante, la desaprobación frente a esta percepción si bien es un poco marcada, no es tan alta, por lo que se puede afirmar que hay ciertas resistencias que van más en la línea de la favorabilidad de la idea presentada.

Por otro lado, las muestras de las percepciones departamentales acerca de que los niños (de prescolar) sufren al tener a una madre trabajadora, revelan estar en una posición que va muy poco en la aprobación. No obstante, esa aprobación es mínima y, tales resultados van más en la dirección de estar en un punto intermedio dónde no se aprueba y desaprueba del todo. Esto también pueda interpretarse como una situación dónde haya unas sociedades polarizadas cuyas posturas de favorabilidad y desfavorabilidad chocan.

Las muestras departamentales sobre la percepción de satisfacción entre ser aman de casa o trabajar muestran una ligera tendencia a la aprobación de ambas condiciones por igual. Sin embargo, esta diferencia es mínima y se sitúa cerca del punto medio, lo que indica que aún persiste un alto volumen de percepciones que infravaloran la labor doméstica frente al trabajo remunerado. No es claro si estas percepciones desfavorables reflejan un desprecio generalizado —tanto en

hombres como en mujeres— hacia el rol del ama de casa, o si más bien expresan un cambio en las expectativas femeninas sobre su proyecto de vida. Resulta difícil determinar si la valoración positiva de las mujeres que trabajan surge como consecuencia de los nuevos valores de igualdad de género o, paradójicamente, a pesar de ellos. Aunque desde el marco teórico se reconoce que las tareas domésticas han sido históricamente desvalorizadas por las culturas patriarcales, ciertas corrientes del feminismo contemporáneo también cuestionan la figura de la ama de casa, al considerarla una reproducción de la división sexual del trabajo.

En cuanto a la tasa de mujeres que tienen dificultades para realizar actividades diarias, los datos de Antioquia, Bogotá y Valle del Cauca son alarmantes porque tienen presentadas la mayor cantidad de mujeres en esa situación en el país. Mientras que Santander, si bien no tiene una cantidad óptima, está mejor posicionado a nivel nacional. Esto puede deberse a que quizás presentas deficiencias en el sistema de salud frente a esos casos puntuales, los trabajos o el ambiente general son adversos, carencias de apoyo comunitario para estas mujeres o, incluso un desigual trato frente a los hombres discapacitados.

Por el lado de la tasa global de participación femenina, la cual enmarca la cantidad de personas que están ocupadas o desocupadas, pero buscando trabajo, se puede observar que Bogotá es el que mejor posicionado a nivel nacional, es decir, es el departamento que mayor inclusión laboral femenina. Los demás departamentos no tienen diferencias muy destacables entre ellos y, se quedan atrás comparativamente. Por un lado, se pueden adjudicar razones económicas que expliquen la posición de Bogotá, pero también hay cuestiones sociales sobre las mujeres que están interiorizadas en la capital del país que logran amoldar a la mujer a nivel cultural para que encuentre un empleo.

Por último, teniendo en cuenta todos los ítems de la categoría trabajo y hogar, se tiene como resultado que Santander ocupa la mejor posición frente a los demás departamentos. El ítem que más genera diferencia es la Tasa de mujeres que tienen dificultades para realizar actividades diarias, donde Bogotá, Medellín y Valle del Cauca son fuertemente penalizados por su alta tasa de mujeres que tienen dificultades para realizar actividades diarias. En los ítems de si un niño sufre con madre trabajadora y/o ser ama de casa es igual de satisfactoria a cualquier a trabajo hay ciertas similitudes entre los departamentos. Y, los ítems de si es mejor que la mujer se concentre en el hogar y, la TGP femenina se evidencia una superioridad de Bogotá frente a los demás departamentos, los cuales tienen niveles similares entre ellos.

**Tabla 13.** *Índice de instituciones informales en la categoría Trabajo y Hogar*

Dpto.	<b>Trabajo -Hogar</b>	Que la mujer se concentr e en el hogar y el hombre en el trabajo	Un niño en edad preescolar sufre con su madre trabajador a	Ser ama de casa es igual de satisfactori o al cualquier trabajo	Tasa de Mujeres que tienen dificultad para realizar actividade s diarias	TGP DANE
Antioquia	0,38	0,66	0,45	0,59	0,10	0,483
Bogotá	0,42	0,75	0,46	0,54	0,10	0,669
Santander	0,57	0,64	0,45	0,61	0,64	0,516
Valle del Cauca	0,47	0,63	0,47	0,58	0,26	0,536

*Nota:* Elaboración propia

### 5.2.3 Capital humano y hogar

Sobre el tema que una carrera universitaria es más importante para un hombre, las muestras de las percepciones departamentales revelan una considerable desaprobación. Además, entre las muestras departamentales no se presentan diferencias muy grandes, manteniéndose en un mismo nivel. Esto denota un avance dentro de las percepciones sociales a la hora de incluir a las mujeres

en instituciones de conocimiento como la universidad, porque poco a poco se va diluyendo el ideal patriarcal de que solo el hombre puede acceder al conocimiento.

En el segundo ítem, se hace una pregunta muy similar en temática, pero bajo la circunstancia de una familia que tiene recursos escasos para llevar a todos sus hijos a la universidad, por lo que deciden mandar solo a sus hijos por ser hombres. Igualmente, las cuatro muestras departamentales evidencian un alto nivel de desaprobación y, además se mantienen en niveles muy similares. Entonces, no solo es que ya las sociedades les abran más las puertas a las mujeres para que tengan una carrera universitaria, sino que también los ideales de superioridad masculina referentes a la educación y al conocimiento exclusivo se están diluyendo.

Por último, en el caso de las mujeres que no estudiaron se encuentra unas grandes diferencias entre los cuatro departamentos. Antioquia y Bogotá aglomeran las mayores tasas de mujeres que no pudieron estudiar en el país, lo cual termina por penalizarlos en el índice frente a los demás. Valle del Cauca es otro departamento donde también se presenta igualmente esta problemática, aunque a un nivel menor. En el caso de Santander, este presenta de las menores tasas de mujeres que no estudiaron en el país, por lo cual, se beneficia sustancialmente en el índice. Quizás estas diferencias se deban a limitaciones en la cobertura del sistema educativo, las cuales no dan abasto a las mujeres en ciudades muy pobladas, pero también a las presiones culturales sobre las mujeres frente a la educación a lo largo del tiempo. Lo que deja interrogantes es como Santander se posiciona mejor que los demás teniendo en cuenta que las percepciones entre departamentos, con base a las muestras obtenidas, son muy similares.

En términos generales, el factor diferenciador es la tasa de mujeres que no estudiaron, el cual penaliza considerablemente a Bogotá y Medellín. En el apartado de las percepciones los resultados son muy similares y dejan a entender que hay buenas condiciones para que las mujeres

se inserten en el mundo educativo universitario. No obstante, esta categoría presenta limitaciones metodológicas: las mujeres no tienen tantas oportunidades de acceder a las maestrías y los doctorados que serían el nivel más alto que una persona puede acceder educativamente. Teniendo en cuenta que incluso para acceder a trabajos bien remunerados se demanda de títulos universitarios más altos. Por otro lado, se dificulta hacer hincapié en cuanto al tópico de las carreras feminizadas y masculinizadas, lo cual también conlleva afectaciones a la hora de buscar empleo con mejores sueldos.

En otros términos, no se tienen en cuenta un punto importante el cual concierne a ver las puntuaciones de las percepciones de las personas con base a su estrato social ante la carencia de tal información.

**Tabla 14.** *Índice de instituciones informales en la categoría Capital humano y Hogar*

Departamento	<i>KH-hogar</i>	Una carrera universitaria es más importante para un hombre	Priorizar los hijos sobre hijas para ir a la universidad.	Tasa de Mujeres que no estudiaron.
Antioquia	0,36	0,63	0,72	0,10
Bogotá	0,38	0,67	0,79	0,10
Santander	0,68	0,65	0,70	0,70
Valle del Cauca	0,58	0,61	0,76	0,42

*Nota:* Elaboración propia

#### **5.2.4 Moral sexual y control sobre el cuerpo femenino**

Las percepciones sobre la justificación del aborto subyacen en la línea de la desaprobación casi total en las muestras de los cuatro departamentos, cuya desaprobación más baja es la de Bogotá y, más alta la de Santander. Esto pueda dar a entender que figuras como las iglesias cristianas o católicas siguen manteniendo grandes puntos de influencia que amoldan las instituciones informales para rechazar el aborto. En este caso, se le castiga socialmente a la mujer que decida

hacer lo que más le convenga sobre su propio cuerpo. También es menester mencionar que legalmente, para el tiempo en que fueron aplicadas las encuestas, el aborto solo era legal bajo las tres causales de poner en riesgo la vida de la madre, malformación del feto y, si ese embarazo era producto de un delito sexual (Corte Constitucional de Colombia, 2006).

En cuanto a las percepciones del aborto cuando las causales están implicadas, las encuestas pueden dar referencia en caso de que la madre encuentre su salud en peligro y en la que embarazo sea producto de una violación. En el primer caso, se pueden observar unas percepciones mucho más favorables que en el caso anterior y, además son similares sin muchas diferencias, pero al implicar una favorabilidad limitada al quedarse muy cercanas del punto medio de la escala de aprobación -es decir, al no haber una favorabilidad alta y muy marcada-, es posible que las sociedades estén divididas en polos de favorabilidad y desfavorabilidad, donde hasta el tiempo de las encuestas se ponía a debate la cuestión del aborto incluso en el caso de poner el riesgo la vida de la madre. Por otro lado, en el caso de violación, la única muestra departamental que evidencia una liviana favorabilidad por el aborto es Bogotá, las demás muestras departamentales, tienden a la desfavorabilidad, aunque no son tan desfavorables como en el caso de la pregunta de la justificación del aborto. Las instituciones informales tienden a castigar socialmente a las mujeres que deciden abortar un embarazo producto de una violación.

Sobre las percepciones de los anticonceptivos, los cuatro departamentos tienden a la favorabilidad, pero hay diferencias destacables. Bogotá lidera las aprobaciones de los anticonceptivos, seguido de Antioquia y Valle del Cauca, mientras que Santander es el departamento con el puntaje más bajo de aprobación. Por otro lado, que las escuelas faciliten a los alumnos adolescentes métodos anticonceptivos, en las muestras de los cuatro departamentos, se evidencia una considerable aprobación. Destaca Bogotá que conlleva el mayor grado de

aprobación, seguido de Antioquia y Valle del Cauca y, por último, Santander. Se destaca que Santander tenga el nivel de aprobación más débil, lo cual pueda explicarse porque las iglesias siguen teniendo una fuerza considerable sobre la reproducción de percepciones sociales sobre temáticas como los anticonceptivos. No obstante, más de las diferencias que hay entre los departamentos, en los cuatro la aprobación de los anticonceptivos es marcada.

En tanto al ejercicio de la prostitución, también las muestras de los cuatro departamentos declaran una fuerte desfavorabilidad y, no hay mucha diferencia entre los grados de desfavorabilidad entre las muestras departamentales. Acá se pueden ir conjugando diferentes percepciones desde las religiosas hasta las feministas donde la prostitución se rechaza por ser una labor evidentemente machista que vulnera la integridad de la mujer, sobre todo en el contexto de un país donde la prostitución hace parte de los servicios más ofrecidos por grupos ilegales.

En cuanto a la tasa fecundidad sobre niñas y adolescentes, los cuatro departamentos se encuentran en una posición muy desfavorable al tener tasas altas. Se destaca que Bogotá es el más penalizado por tener la tasa más alta del país en general, pero los demás siguen la misma dirección, aunque en menores grados. Lo que se puede entender es que, en los cuatro departamentos, al tener tasas altas de fecundidad de niñas embarazadas, presentan instituciones informales que no son en absoluto favorables para las mujeres.

La tasa de notificaciones de casos de VIH, sida y muerte por sida, en los cuatro departamentos, muestran diferencias destacables. Valle del Cauca presenta la mayor tasa, por lo cual, conlleva el mayor de grado de penalización y, por consiguiente, tienen condiciones menos favorables frente a las mujeres involucradas con la enfermedad previamente mencionada. Le siguen Antioquia y Bogotá que también tienen tasas problemáticas a nivel nacional, aunque

evidentemente en un menor grado. Y, por último, Santander se posiciona como un departamento que tienen de las menores tasas del país.

En esta categoría se puede observar que en las muestras de las percepciones no hay diferencias muy grandes entre los departamentos y, además, salvo en el caso del aborto, las muestras se posicionan en la línea de generar condiciones propicias para la igualdad de género en anticonceptivos como en el rechazo a la prostitución. Por otro lado, se puede marcar diferencias en la tasa de fecundidad, donde los cuatro departamentos están posicionados con las tasas más altas, pero unos están en peores condiciones que los otros. Y, en la tasa de notificación de VIH, salvo el caso de Santander, también los departamentos presentan condiciones desfavorables en términos de salud.

**Tabla 15.** Índice de instituciones informales en la categoría Moral sexual y control sobre el cuerpo femenino

Dpto.	Moral sexual	Aborto	Aborto (violación)	Aborto (Riesgo materno)	Facilitación de anticonceptivos en el colegio	Anticonceptivos	Prostitución	Tasa de Fecundidad en mujeres menores	Tasa de casos de Sida
Antioquia	0,45	0,13	0,45	0,554	0,73	0,72	0,83	0,29	0,39
Bogotá	0,44	0,20	0,57	0,665	0,76	0,84	0,73	0,10	0,40
Santander	0,43	0,10	0,39	0,609	0,65	0,60	0,79	0,24	0,69
Valle del Cauca	0,40	0,18	0,42	0,596	0,54	0,78	0,83	0,39	0,10

*Nota:* Elaboración propia

### 5.2.5 Trabajo y Machismo

Frente al ideal que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres los cuatro departamentos, con cifras muy similares, se oponen mayoritariamente a tal afirmación. Se observa que las personas encuestadas en los departamentos han dejado de forma considerable ideales de

tipo machista y patriarcales que estipulan al hombre por encima de la mujer solo por el hecho de ser hombre. Aunque, todavía los resultados no son los suficientemente altos para generar una superioridad de la desfavorabilidad sobre la favorabilidad, ya se han mostrado avances que, al menos al nivel de las percepciones, mejoran la situación de la mujer.

En el mismo sentido, la siguiente pregunta, pero ahora fijado en que los ejecutivos hombres son mejores que las ejecutivas mujeres, donde se observan resultados similares al de la anterior pregunta. No hay diferencias llamativas entre departamentos y, los cuatro presentan una considerable desaprobación. Igualmente, se puede interpretar que ha habido avances en las perspectivas a la hora de rechazar ideales machistas y, generar mejores condiciones para la igualdad de género.

En cuanto a la política, las percepciones de las muestras de Santander y Valle del Cauca denotan una clara desaprobación, seguidas por Bogotá y Antioquia que se quedan un poco más cerca de la mitad, es decir, del punto gris. En el caso de Antioquia pareciera que no hay una tendencia de acuerdo claro entre los polos de la aprobación y desaprobación, por lo cual, es posible que para el periodo las ideas progresistas y tradicionales hayan entrado en fuerte disputa. Igualmente, Bogotá no está muy lejos del punto medio, por lo que los conflictos culturales siguen siendo posiblemente frecuentes, aunque ya muestran un direccionamiento hasta la desaprobación de los ideales machistas. Entonces, en los cuatro departamentos, sigue habiendo una presencia fuerte de fuerzas culturales tradicionales y machistas que, mediante campos de juegos fuerzas reaccionarias, siguen manteniendo un peso a nivel de las instituciones informales.

En la tasa de ocupación ya se muestran diferencias importantes entre los departamentos a la hora de mostrar inclusión y/o exclusión del trabajo femenino en la sociedad. Bogotá lidera como un departamento fuerte en la inclusión laboral femenina a nivel nacional, seguido de por Santander

y Valle del Cauca, los cuales generan más barreras culturales que en Bogotá. Y, Antioquia permanece considerablemente débil a la hora de establecer las normas culturales más fuertes de los cuatro departamentos a la hora de abrirle las puertas a las mujeres en el mundo laboral.

Entonces, teniendo en cuenta los ítems previamente mencionados, la categoría de Trabajo y Machismo, muestra que a nivel nacional los cuatro departamentos sugieren una tendencia en pro de las condiciones favorables para la igualdad de género. En las percepciones no se muestran diferencias marcadas entre los departamentos, pero si en la tasa de ocupación femenina, donde Bogotá lidera en las condiciones laborales para la mujer.

Cabe recalcar que este índice tiene limitaciones en la interpretación al no tener en cuenta la informalidad, los trabajos feminizados y masculinizados, las condiciones laborales, los ingresos de las mujeres, entre otros. No obstante, se pueden observar que al menos en las percepciones hay una tendencia hacia desfavorabilidad de las ideas machistas y, que Bogotá en los datos oficiales genera la mayor abertura para la mujer en el mercado laboral.

**Tabla 16.** *Índice de instituciones informales en la categoría Trabajo y Machismo*

Departamento	<b>Trabajo-Machismo</b>	¿Hombres mejores políticos que mujeres?	¿Hombres mejores ejecutivos que mujeres?	¿Importa que un hombre o mujer gestionen la economía?	TO	TD
Antioquia	0,59	0,66	0,64	0,54	0,52	0,58
Bogotá	0,64	0,71	0,67	0,59	0,84	0,72
Santander	0,69	0,69	0,67	0,65	0,62	0,73
Valle del Cauca	0,64	0,69	0,63	0,63	0,57	0,50

*Nota:* Elaboración propia

### 5.2.6 Violencia

Cuando a los encuestados se les pregunta si era justificable que un hombre golpeará a su mujer, en las muestras de los cuatro departamentos, se manifiesta una clara desfavorabilidad. Al no haber diferencias notables entre los resultados de las muestras de los departamentos, se puede

observar que desde las instituciones informales el golpear a la mujer es visto como algo moralmente incorrecto y hasta punible a nivel social.

En tanto a las percepciones sobre la efectividad del Estado frente a los agresores de mujeres, también hay un considerable acuerdo. Bogotá es el departamento que más se queda atrás, mientras que los demás mantienen un nivel similar. Sin embargo, también es menester mencionar que hay una presencia de casos donde el Estado no es lo suficientemente efectivo. Como dijo en el apartado anterior, al no haber efectividad en el ejercicio de la justicia por parte del Estado, se pueden engendrar instituciones informales que busquen suplir estas carencias. Unas percepciones de alta efectividad del Estado son garantía para generar buenas condiciones para la mujer en búsqueda de la igualdad de género.

En los casos de la tasa de violación sobre mujeres, los cuatro departamentos presentan tasas relativamente bajas de violaciones donde se destacan Antioquia y Valle del Cauca, seguidos de Bogotá y, por último, Santander. En cuanto a los suicidios de las mujeres, los cuatro departamentos mantienen una posición alta al mantener las menores tasas y, además tienen pocas diferencias entre sí.

En la violencia doméstica destaca que Bogotá tenga de las peores tasas a nivel nacional, mientras que los demás departamentos se mantengan en un nivel más alto, destacando Santander.

Sobre la tasa de homicidios sobre mujeres Santander y Bogotá tienen las tasas más bajas, seguidos por Antioquia que se mantiene por encima del nivel promedio del país. Por otro lado, Valle del Cauca tiene de las más altas tasas de homicidios sobre mujeres del país.

Por último, las lesiones no fatales de violencia de pareja sobre mujeres destacan que Bogotá tiene de las tasas más altas del país, mientras que los otros departamentos tienen niveles más bajos y, por ende, más acogedores para la igualdad de género, destacando a Antioquia y Valle del Cauca.

En la materia de violencia, las percepciones de los encuestados son similares y van hacia la dirección de la desaprobación cuando se trata de la justificación que un hombre golpee a su mujer y, aprobación sobre la efectividad del Estado para castigar abusadores. En los datos oficiales se evidencia unas diferencias que penalizan marcadamente a Bogotá por tener de las tasas más altas de violencia doméstica y la tasa de lesiones no fatales en violencia de pareja sobre mujeres. Por otro lado, Valle del Cauca tiene la peor tasa de homicidios de los cuatro departamentos y, Santander la peor en tanto tasas de casos de exámenes medicolegales por presunto delito sexual. Por estas razones, en el índice general de violencia se penaliza mucho a Bogotá, mientras que los demás departamentos tienen resultados similares. Los tipos de violencia hacia la mujer varían su predominancia según el departamento.

**Tabla 17.** *Índice de instituciones informales en la categoría Violencia*

Dpto.	<b>Violencia</b>	<i>Que un hombre golpee a su mujer</i>	<i>Efectividad del Estado al castigar a agresores de mujeres</i>	Presunto delito sexual	Suicidios mujeres	Violencia doméstica	Homicidios sobre mujeres	Lesiones no fatales
Antioquia	0,75	0,87	0,74	0,74	0,79	0,68	0,65	0,79
Bogotá	0,54	0,89	0,63	0,64	0,81	0,11	0,89	0,48
Santander	0,73	0,91	0,73	0,58	0,85	0,62	0,83	0,67
Valle del Cauca	0,72	0,88	0,70	0,72	0,85	0,85	0,41	0,79

*Nota:* Elaboración propia

### 5.3 Conclusiones

Las percepciones sociales que conciernen a la categoría de *Familia y Hogar* muestran que las instituciones informales, representadas por la religión, los valores tradicionales y los roles de género, aún conservan una influencia significativa, estableciendo límites y obstáculos para generación de condiciones favorables para la igualdad de género. Por un lado, no se puede decir que estas sociedades sean conservadores o tradicionales del todo, pero tampoco se puede afirmar que éstas hayan interiorizado los principios de igualdad de género y autonomía de la mujer en el ámbito social y familiar.

La categoría *Trabajo-Hogar* refleja sociedades que están en proceso de transformación, donde si bien hay una tendencia creciente a desfavorecer los roles tradicionales que destinan y limitan a la mujer al ámbito doméstico. Los resultados resaltan cierta expansión de las mujeres en los espacios laborales, no obstante, sigue enfrentando desafíos sociales, culturales y de bienestar que imposibilitan o dificultan su inserción en el mundo laboral en condiciones equitativas.

En cuanto a *Capital Humano – Hogar*, si bien se evidencian avances oportunos en las percepciones sociales sobre la educación de las mujeres que, rechazan el machismo en el sector educativo, siguen persistiendo limitaciones en el acceso a la educación secundaria para las mujeres. Por lo que, la igualdad formal de percepciones no se traduce aún en igualdad material de oportunidades. Por otro lado, se hace necesario que este apartado mantiene fuertes limitaciones metodológicas al no tener en cuenta la educación superior (carreras, maestrías y doctorados), ni tampoco factores importantes como el de las carreras feminizadas y masculinizadas.

La moral sexual y control sobre el cuerpo femenino muestra una ambivalencia social: por un lado, avances en la favorabilidad frente a la educación sexual y, los métodos anticonceptivos,

pero por el otro, condenas fuertes al aborto y la sexualidad femenina. Los avances culturales no se reflejan plenamente en los indicadores de salud pública, que siguen mostrando altas tasas de embarazo adolescente y enfermedades de transmisión sexual. Así, los cuatro departamentos comparten una modernización parcial, donde la igualdad de género en materia sexual y reproductiva sigue limitada por estructuras morales, religiosas y sociales tradicionales.

En cuanto al *Trabajo-Machismo* las muestras de las encuestas evidencian una tendencia hacia el rechazo frente a la visión de que los hombres son mejores políticos o ejecutivos que las mujeres, aunque no son tan marcadas. Persisten tensiones culturales en territorios como Antioquia y, en menor medida, Bogotá, donde conviven valores progresistas con tradiciones machistas que resisten al cambio. En el ámbito laboral, las brechas en la participación femenina muestran contrastes: Bogotá presenta los niveles más altos de inclusión, mientras que Santander y Valle del Cauca mantienen posiciones intermedias y Antioquia continúa siendo el más restrictivo. No obstante, el análisis enfrenta limitaciones estructurales, pues no contempla factores como la informalidad, la segregación ocupacional, las brechas salariales ni las condiciones laborales, lo que sugiere que las percepciones igualitarias no necesariamente se traducen en una equidad real en el mercado de trabajo.

## 6. El cambio institucional y la relación entre instituciones formales e informales

El cambio institucional concierne a la transformación de reglas, normas y prácticas – tanto informales como formales-, que forman la vida política y social. Estas transformaciones pueden ser rápidas, graduales, endógenas o exógenas dependiendo de las circunstancias que atañen tanto a instituciones como a los actores (Waylen, G. 2014).

Para entender el cambio institucional, se requiere de incorporar los análisis de tanto instituciones formales como informales y, su relación entre ellas mismas puesto que esta moldea las formas de poder (Waylen, G. 2014). La relación entre instituciones formales e informales es interdependiente y bidireccional dado que cada institución formal funge reactivamente frente a una institución informal y, viceversa (Helmke. 2004). En este caso, se utiliza la tipología de las instituciones informales desarrollada por Helmke y Levitsky (2004), donde se tiene en cuenta en primera instancia si las instituciones informales son convergentes o divergentes con respecto a los fines que persiguen las instituciones formales y, en segundo lugar, sobre el nivel de efectividad de las instituciones formales, es decir, el grado en el que las normas y procedimientos que existen en el papel se aplican o se cumplen en la práctica. De esta tipología se desprenden cuatro tipos de instituciones informales que establecen el tipo de relación que tienen con las instituciones formales:

- **Complementarias:** las cuales fungen en un margen donde las instituciones informales convergen en sus fines y, además las instituciones formales son eficientes. En este caso, las II llenan vacíos de las formales, ayudan a manejar contingencias no previstas. Reducen costos de coordinación.

- **Acomodaticias:** Las instituciones formales son efectivas, pero su relación con las instituciones informales es divergente, es decir, se respetan las leyes, pero su resultado se desvía. Estos crean incentivos para comportarse de formas que alteran los efectos de las reglas formales sin violarlas directamente. Es decir, en la letra se cumple la ley, pero se viola en espíritu.
- **Sustitutivas:** La institución formal es ineficiente, pero su relación con las instituciones informales es convergente: donde el problema no es el objetivo, sino la incapacidad del Estado para lograrlo.
- **Competidoras:** Se da cuando a instituciones formales son ineficientes y, además con resultados divergentes con respecto a las instituciones informales. Estructuran incentivos incompatibles con las reglas formales para seguir una ley hay que violar otra, por ejemplo, el clientelismo, patrimonialismo y corrupción, no son meras desviaciones.

Por otro lado, se toma también en cuenta los tipos de cambios institucionales que fueron teorizados por Mahoney y Thelen (citados en Waylen G. 2014), los cuales comprenden:

- **El desplazamiento:** dónde se eliminan reglas antiguas y se introducen nuevas.
- **La superposición (*Layering*):** dónde se introducen reglas junto a las existentes sobre ellas.
- **La Deriva (*Drift*):** los efectos de las reglas existentes cambian debido a las alteraciones del entorno.
- **La Conversión:** dónde las reglas existentes se reinterpretan de forma estratégica mientras los actores exploran las ambigüedades inherentes a las instituciones.

Desde la perspectiva del institucionalismo feminista, todo cambio institucional es género dependiente al tener estos cambios diferenciados sobre hombres y mujeres (Waylen, G. 2014),

aunado al hecho de que las mismas instituciones están altamente generizadas (Acker. 1992). El cambio institucional relacionado al género puede implicar cambios progresivos o regresivos en materia de igualdad, dependiendo de cómo las instituciones formales e informales se relacionan (Waylen, G. 2014). Por ejemplo, se pueden aplicar política en pro de la igualdad de género -en cualquier ámbito específico-, pero que con el pasar del tiempo terminan siendo desplazadas, derivadas, convertidas o superpuestas debido a las resistencias que generan las instituciones informales. Por esta razón, se recalca la importancia de identificar tanto el tipo de relación que tienen las reglas informales con la formales y, el cambio institucional efectuado.

Para el desarrollo del trabajo se contrastarán los resultados del estudio de los programas de género departamentales (instituciones formales en acción) y los resultados del indicador de las percepciones y, estadísticas oficiales (proxys de instituciones informales) en los diferentes departamentos. Se busca identificar la relación según las diferentes categorías de los programas y del indicador elaborado en la segunda parte. El trabajo no busca establecer un hilo de causalidad, sino más bien limitarse a identificar los tipos de relación y cambio institucional presentados conforme a la información de los resultados de los análisis de las instituciones formales e informales.

### **6.1 Bogotá:**

En Bogotá se ha presentado un gran avance institucional en materia de género reflejando el trabajo que ha realizado la Alcaldía Mayor, el Consejo y la secretaria de la Mujer en relación con la creación y actualización de diferentes organismos y actualización de herramientas y políticas de género, las cuales han permitido alcanzar dimensiones sociales más profundas que ayudan a la transformación del pensamiento de los bogotanos en cuanto al rol y las capacidades de la mujer. En ese sentido se fortalecieron las instituciones desde el marco normativo, así como

sus capacidades legales y de información, además, estas actualizaciones buscaron la coordinación interinstitucional para una eficaz implementación de las estrategias, modificando la interacción entre diferentes instituciones dentro del Distrito Capital, todo esto logrado a través de la actualización del Sistema Sofía y la creación del Sistema Distrital de Registro de Información Integral de Violencia de Género: Violeta, y otros programas intersectoriales.

Así mismo, cómo una de las actualizaciones más importantes, se institucionaliza el CONPES D.C. cómo el articulador de la política pública, incluyendo la política de género, mediante el cual, de la mano con el trabajo de la Secretaria Distrital de la Mujer, se realiza la reformulación del Instrumento Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género y se hace actualización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, añadiendo nuevas directrices técnicas y estratégicas, donde la política se articula con otros sectores con el objetivo de lograr su transversalización. Por otro lado, directamente enfocados en la modernización y fortalecimiento institucional del sector mujer desde la parte administrativa en la SDMujer, se actualizó el sistema de gestión documental con la implementación del SIGA y se realizó una mejora de la infraestructura tecnológica, siendo uno de sus objetivos convertir al Observatorio de Género en una herramienta mucho más moderna y eficiente en términos de manejo de datos.

Si bien este avance institucional presentaba una nueva agenda de proyectos y programas para el distrito capital, en el sector mujer, el gobierno local centró sus esfuerzos en formular planes que continuaran el desarrollo que se llevaba con respecto al cierre de brechas de género, este plan no se centró en redefinir institucionalmente al D.C. sino en fortalecer y actualizar diferentes áreas institucionales para potenciar el logro de objetivos en materia de género. Evidenciando un cambio institucional denominado superposición (layering), donde las nuevas reglas e instrumento no eliminan las antiguas, sino que profundizan en las problemáticas permitiendo modificar el efecto

que se tiene sobre estas, en este caso, para cerrar brechas de género y garantizar el reconocimiento de la mujer.

**Violencia.** Desde la Alcaldía mayor de Bogotá y la secretaria distrital de la Mujer se realizaron diferentes acciones referentes a los distintos programas como Fortalecimiento del Sistema SOFIA, Mujeres protagonistas y, del Plan de desarrollo distrital. Tales acciones se pueden clasificar en cuatro ejes como Atención y restablecimiento de derechos, Acceso a la justicia, Fortalecimiento institucional y, Prevención y transformación cultural.

En materia de violencia contra las mujeres, entre 2016 y 2019, la ciudad implementó estrategias de atención a mujeres víctimas que incluyeron asesoría y representación jurídica, acompañamiento psicosocial, líneas especializadas de atención y rutas institucionales, logrando cubrir a decenas de miles de mujeres en distintos contextos de vulnerabilidad.

Además, se fortalecieron las capacidades institucionales mediante procesos de capacitación dirigidos a servidores públicos, así como la consolidación de herramientas técnicas, sistemas de información y mecanismos especializados (como las Casas Refugio y la Línea Púrpura) los cuales tienen la finalidad de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.

Asimismo, la ciudad impulsó acciones de prevención y transformación cultural en el espacio público y el transporte, junto con estrategias territoriales de justicia de género que buscaron reducir barreras de acceso a la denuncia y al restablecimiento de derechos, especialmente en escenarios caracterizados por la normalización o el subregistro de las violencias.

Desde el apartado informal, se puede observar desde las percepciones que hay una fuerte desaprobación (0,89) de los encuestados frente a la violencia física hacia la mujer y, hay un leve acuerdo en cuanto a la efectividad del Estado a la hora de castigar agresores sexuales (0,63). En

cuanto a los datos oficiales se encuentran que Bogotá, a nivel nacional, se encuentra entre los departamentos con menores tasas de suicidios registrados de mujeres (0,81) y tasas de homicidios sobre mujeres (0,89), no obstante, al mismo tiempo es un departamento dónde hay una tasa intermedia nacional de presuntos delitos sexuales (0,64) y violencia sobre la pareja -mujer- (0,48) y, es de los departamentos con mayor tasa de violencia domestica contra la mujer del país (0,11).

Al contrastar las instituciones formales e informales, se observa que la relación institucional en materia de violencia contra las mujeres en Bogotá no es homogénea, sino diferenciada según el tipo de violencia analizada. Se puede encontrar en un primer instante una relación complementaria frente a la violencia física contra la mujer, dónde la percepción social altamente mayoritaria es de desaprobación y, se ha realizado un esfuerzo formal con programas el de SOFIA para prevenir la violencia, aunado a otros que buscan generar atención psicológica sobre víctimas y, apoyos legales mediante capacitaciones.

Por otro lado, en cuanto los resultados materiales se encuentran dos relaciones distintas, puesto que, por un lado, al tener Bogotá bajas tasas de homicidios y suicidio (a nivel nacional) puede indicar cierta convergencia entre las instituciones formales e informales, pero al tener tasas altas de violencia domestica sobre la mujer e intermedias de presuntos delitos sexuales, pueden mostrar cierta divergencia y persistencia de prácticas informales adversas. Entonces, en cuanto a eso, se presenta una relación acomodaticia con rasgos que rozan lo competitivo, dónde hay instituciones formales que intentan solventar problemas como la violencia domestica o los delitos sexuales, pero sigue habiendo instituciones informales divergentes que persisten.

**Sexualidad y Salud.** En materia de salud y sexualidad se destacan dos programas centrados en el abordaje a la prostitución y, la prevención y atención a las maternidades y paternidades tempranas. En el primer programa -el cual devino posteriormente en una política pública-,

desarrolló acciones de atención integral aunado a procesos de formación, intervenciones psicosociales, sociales y atenciones jurídicas dirigidas a mujeres en ejercicio de la prostitución. Mientras que en el de prevención de maternidades se utilizaron como medios proyectos de educación, promoción y prevención de evento de abuso sexual y violencia.

Ambos programas cumplieron con el presupuesto y las acciones encomendadas, destacando la prevención por maternidades debido a que para 2019 se registró una disminución de nacimientos de madres adolescentes, al igual que una disminución en la tasa de fecundidad de mujeres entre los 15 y 19 años (Secretaría Distrital de Planeación, 2020).

Por parte de las instituciones informales, durante el periodo 2016-2020, se tuvieron percepciones diferenciadas en materia sexual. El aborto (en términos generales) sigue teniendo un alto grado de desaprobación por parte de los encuestados (0,20), mientras que las percepciones sobre la implementación de la educación sexual y el uso de los anticonceptivos en los colegios son aprobadas (0,76) y, el uso general de anticonceptivos tiene alta aprobación (0,84). En temas derivados, el ejercicio de la prostitución es altamente rechazado (0,73). En cuanto a datos oficiales la tasa de fecundidad de menores de edad de Bogotá es de las más altas del país (0,1) y, al mismo tiempo presenta tasas relativamente altas de casos de notificación de Sida (0,40).

El contraste entre instituciones informales y formales se pueden encontrar distintos puntos de convergencia, pero al mismo tiempo divergencia. El éxito del programa de prevención de maternidades tempranas mantiene una relación complementaria con las percepciones sobre los anticonceptivos y el fomento de la educación sexual para los niños y adolescentes en los colegios, aunado a la percepción de rechazo hacia la prostitución que tuvieron los encuestados.

No obstante, hay divergencias en la informalidad a la hora de explorar los datos oficiales, aunque el programa de prevención contra las maternidades tempranas cumplió sus objetivos, los datos de fecundidad de mujeres menores de edad es la más alta del país, por lo cual, se denota que hay instituciones informales que se siguen contraponiendo a las formales, manteniendo una relación acomodaticia. En otra dirección, a pesar de la fuerte aprobación de los encuestados a los anticonceptivos y, el esfuerzo formal para impartir educación sexual, hay una tasa intermedia de casos de Sida que no se puede ignorar, por lo cual, también se establece en ese punto una relación acomodaticia.

**Capital Humano.** En materia de capital humano, la administración distrital desarrolló un conjunto de acciones orientadas al fortalecimiento de las capacidades, el liderazgo y la participación social y política de las mujeres. A través de instancias distritales y de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (CIOM), se vincularon más de **126.000 mujeres** a procesos de reconocimiento y apropiación de derechos, desarrollo de habilidades y fortalecimiento de su autonomía, con énfasis en liderazgos territoriales y participación en la planeación, presupuestación y ejecución de políticas públicas.

Asimismo, se promovieron semilleros de lideresas, la Escuela de Formación Política y Paz (que vinculó a más de 3.000 mujeres) y el fortalecimiento de los Consejos Consultivos de Mujeres, con el fin de articular las agendas de género con la administración distrital y ampliar la representación política femenina, especialmente de mujeres pertenecientes a comunidades históricamente marginadas.

De manera complementaria, se impulsaron procesos de formación en nuevas tecnologías, capacitando a más de 20.000 mujeres para fortalecer su empoderamiento, prevenir violencias digitales y reducir riesgos asociados al uso de las TIC. Estas acciones se apoyaron en el trabajo del

Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG) y en la elaboración de insumos técnicos, como la caracterización de mujeres en ejercicio de la prostitución, orientados a la formulación de políticas públicas basadas en evidencia.

En cuanto a percepciones, hay recursos limitados en cuanto instituciones informales y el capital humano, puesto que estas se limitan a las percepciones sobre dejar a las mujeres cursar en las universidades. Por ejemplo, ante la afirmación de si una carrera universitaria era más importante para un hombre (0,67) o para los hijos varones sobre las hijas mujeres (0,79), los encuestados mostraron una desaprobación que roza entre lo moderado y fuerte. Y, en cuanto a datos oficiales, Bogotá en comparación a los departamentos del país, es de los que tienen mayores tasas de mujeres que no estudiaron (0,1).

El contraste que se puede desarrollar es limitado porque las percepciones solo tienen en cuenta la formación universitaria de las mujeres y, no tanto sobre programas que busquen fomentar el liderazgo, formaciones políticas con el enfoque de género, entre otros. Pero, se puede afirmar que las percepciones a nivel educativo van en contracorriente a las visiones patriarcales de que la educación debe ser destinada únicamente al hombre y que la mujer debía quedarse en la casa haciendo labores del hogar. Además, programas se centraron en la formación de habilidades con las TICs que son imprescindibles para realizar una carrera universitaria. Por esta razón, se podría decir que hay una relación complementaria entre los esfuerzos formales y las instituciones informales.

Sin embargo, cuando se pone el dato oficial de que Bogotá en comparación a los departamentos del país, es una de las zonas donde más mujeres no estudiaron, puede dejarse entrever que a pesar de que las percepciones son progresivas en materia de igualdad de género, persisten

estructuras informales -las cuales pueden producir deserción, maternidad temprana, etc.-, que siguen presentes y que imposibilitan a las mujeres a formarse educativamente.

**Hogar.** En cuanto programas centrados en el hogar, la secretaria distrital de la mujer implemento en el programa Mujeres Protagonistas tres acciones que buscaban favorecer tanto el hogar y la autonomía económica de las mujeres. Para ello, se implementaron dos campañas dónde se realizaron estrategias pedagógicas de masculinidades orientadas a transformar imaginarios machistas, prevenir la violencia de género y promover la corresponsabilidad en el cuidado, mediante acciones educativas, campañas de sensibilización y difusión de información institucional y de servicios de atención en materia de género.

En torno a la independencia económica se desarrollaron acciones orientadas al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres, a través de insumos técnicos sobre emprendimiento y acciones afirmativas, incentivos a proyectos productivos y culturales de mujeres en situación de vulnerabilidad, y espacios de articulación con rutas de empleo y emprendimiento institucionales.

Las instituciones informales en cuanto al hogar tienen diferentes recursos importantes: ante la afirmación de “si la esposa se dedicara a trabajar y el esposo a las labores del hogar” tiene una muy leve aprobación (0,56), por no decir que roza en el conflicto social, por lo que, acorde con los encuestados, la noción de romper el modelo patriarcal de las labores del hogar y trabajo sigue estando en discusión. En cuanto a la afirmación “es mejor que la mujer se encuentre en el hogar y el hombre trabajando” hay una considerable desaprobación ante tal idea (0,75). Quizás las diferencias habidas ante dos afirmaciones muy similares se deban a la cuestión del papel del hombre en la casa y las labores del hogar, es decir, es posible que al hombre que no trabaja y se dedica a las labores del hogar tiene una imagen negativa socialmente. Aunado a esto, está la

respuesta ante la afirmación de “Un niño sufre más con una madre trabajadora”, donde los encuestados mostraron percepciones donde se destaca una leve aprobación ante tal idea (0,46), es decir, que hay cierto segmento de la sociedad que prefiere que la madre se dedique únicamente a ser madre y nada más.

En lo que respecta al contraste y la relación entre los tipos de instituciones, se puede encontrar una relación mixta entre lo complementario y lo acomodaticio, puesto que la idea de contraponerse al modelo de hombre proveedor, referente a la inversión tradicional de roles del hogar, no es lo suficientemente fuerte a nivel de las percepciones de los encuestados. Entonces, los objetivos entre instituciones formales e informales pueden estar convergiendo o divergiendo en tales circunstancias. Por su parte, frente a la idea de que la mujer debe que quedarse únicamente en la casa hay un alto grado de desaprobación lo cual puede considerar una relación complementario, salvo que la mujer sea madre, porque también ahí hay una distribución mixta entre la aprobación y desaprobación de los encuestados.

Lo que deja mostrar esto, es que hay una importante presencia y persistencia de instituciones informales que se distancian de la idea de que el hombre ofrezca una mayor participación en las labores del hogar

## **6.2 Antioquia:**

Desde la Gobernación de Antioquia, la Secretaría de las Mujeres y otras dependencias departamentales se desarrollaron diversas acciones que evidencian un proceso sostenido de fortalecimiento institucional en materia de equidad de género, a través de la creación de redes, proyectos y mecanismos orientados a transversalizar el enfoque de género en la gestión pública. De esta manera, iniciativas como la conformación de la Red de Transversalidad de la Secretaría

de las Mujeres, el fortalecimiento del Observatorio de Asuntos de Mujer y Género, la operación de redes de alcaldesas, concejales y organizaciones de mujeres, así como la incorporación del enfoque de género en los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), reflejan un esfuerzo por institucionalizar el enfoque de género más allá de acciones aisladas, integrándolo en distintos niveles de la administración departamental.

Ahora bien, un elemento clave de este proceso es la actualización de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres en 2019, lo cual no constituye una ruptura con el período de administración previo, sino una profundización de lineamientos que ya venían siendo implementados desde el PND Antioquia Piensa en Grande. Esto evidencia un proceso de acumulación institucional y de aprendizaje, permitiendo la consolidación de un marco normativo más robusto, vigente y coherente con los objetivos de igualdad de género en el territorio y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Entonces, desde una perspectiva de cambio institucional, estas acciones pueden interpretarse, principalmente, como procesos de superposición (*layering*), en la medida en que se introducen nuevas reglas, redes y mecanismos sobre estructuras institucionales que existían previamente, sin reemplazarlas, pero ampliando su alcance y sus funciones. Asimismo, se identifican dinámicas de conversión, particularmente en la reinterpretación de funciones tradicionales de entidades educativas, administrativas y territoriales, las cuales comienzan a incorporar el enfoque de género como un criterio central en la formulación, planeación y ejecución de proyectos y acciones.

En conjunto, estos elementos permiten afirmar que la institucionalidad en Antioquia ha desempeñado un papel central en la configuración de un entorno favorable para la implementación de políticas de género, no sólo mediante la creación de normas y programas, sino a través del

fortalecimiento de redes de mujeres y articulación entre instituciones. De este modo, el cambio institucional observado se caracteriza por su carácter gradual, progresivo y acumulativo, lo que refuerza las acciones en pro de la agenda de género y su capacidad de incidir en las dinámicas sociales, culturales y política del departamento.

**Violencia.** La campaña de Antioquia, “Seguridad Pública para mujeres”, se estructuró en torno a dos líneas principales de acción para abordar la problemática de la violencia basada en género. Por un lado, el desarrollo de campañas de comunicación orientadas a la prevención, y, por otro lado, la implementación de rutas institucionales y jornadas de atención dirigidas a las víctimas. Ambas líneas contaron con ejecución presupuestal y operativa, lo que permitió ampliar la cobertura de las intervenciones y fortalecer los mecanismos de atención. Asimismo, los seminarios orientados a la incorporación de las masculinidades en la agenda de igualdad de género resultaron relevantes, en la medida en que promovieron la reflexión crítica sobre el rol de los hombres en las dimensiones económica, política y social, así como las relaciones de poder y la redistribución de responsabilidades tradicionalmente asignadas a las mujeres. Asimismo, los proyectos desarrollados en el marco del proceso de paz y el posconflicto, con enfoque de género, contribuyeron a incorporar las distintas experiencias de las mujeres en la implementación del Acuerdo de Paz, reconociendo su papel como sujetas políticas, víctimas del conflicto armado y agentes clave en los procesos de reconstrucción social y territorial.

Las percepciones de Antioquia en la violencia convergen con los objetivos de las acciones de los programas debido a que hay una fuerte desaprobación frente a afirmaciones como “Es justificable que un hombre golpee a su mujer” (0,87) e, incluso hay una considerable aprobación ante la idea de la efectividad del Estado a la hora de castigar a los agresores (0,74). En lo que respecta a las estadísticas oficiales, Antioquia durante el periodo (2016-2020), fue de los

departamentos con las tasas más bajas de presuntos delitos sexuales (0,74), suicidios de mujeres (0,79) y, de lesiones no fatales de violencia de pareja (0,79). En cuanto a las tasas de violencia doméstica (0,68) y homicidios sobre mujeres (0,65), el departamento mantuvo unas tasas menores al promedio del país.

Entonces, en cuanto a las percepciones de violencia al tener presente instituciones formales efectivas (que aplicaron sus programas) e instituciones informales convergentes a los fines de las instituciones formales, se encuentra una relación complementaria entre ambos tipos de instituciones. Por el lado de los datos oficiales, también se puede mencionar que hay una relación complementaria debido a que las tasas de los diferentes tipos de violencia de género en Antioquia fueron menores al promedio de los otros departamentos del país en el periodo de estudio 2016-2020.

**Sexualidad y salud.** En los programas del gobierno de Antioquia, “transversalidad con hechos” y “seguridad pública para las mujeres” se realizaron campañas de salud y autocuidado para las mujeres y jornadas de prevención y atención a mujeres en riesgo de participar en la prostitución, de ser víctimas de trata de personas y turismo sexual. Estas jornadas fueron claves en un departamento como Antioquia, donde estas problemáticas han tenido una presencia significativa en las últimas décadas. Estas intervenciones permitieron no solo visibilizar las múltiples formas de violencia y explotación que enfrentan las mujeres en dichos contextos, sino también fortalecer las rutas institucionales de atención y protección

Las percepciones sobre la educación sexual y la facilitación de anticonceptivos a adolescentes (0,73) como su uso general (0,72) tiene una aprobación considerable por parte de las personas encuestadas. Por el lado de la percepción hacia la prostitución, los encuestados muestran

un fuerte rechazo (0,83). No obstante, tanto la tasa de fecundidad de niñas y adolescentes (0,29) y, la tasa de notificación por casos de sida (0,39) son de las más altas del país.

El contraste entre las dos instituciones refleja una mayoritaria relación de complementariedad al estar las percepciones sobre la prostitución y el uso de anticonceptivos reflejando la misma dirección de los objetivos de los programas, es decir, son convergentes. No obstante, los datos muestran otra realidad: al tener unas tasas altas de fecundidad en mujeres menores de edad y de notificación de sida del país, se muestran resistencias ante tales programas que buscan la prevención de mujeres caigan en oficios nocivo tanto para su salud e integridad. Por lo cual, también se pueden observar relaciones que limitan entre lo acomodaticio y lo competitivo.

**Capital Humano.** Los programas orientados al fortalecimiento del capital humano en Antioquia se centraron en procesos de educación, formación y capacitación con enfoque de género. Estos incluyeron acciones de alfabetización y educación básica para mujeres adultas, así como cursos, talleres y diplomados en equidad de género dirigidos a funcionarias/os públicos, docentes, madres comunitarias, mujeres privadas de la libertad y población femenina en general. Asimismo, se promovió la incorporación del enfoque de género en instituciones de educación superior, junto con seminarios sobre masculinidades y crianza en igualdad. De manera complementaria, se desarrollaron estrategias de fortalecimiento económico y político, como jornadas de bancarización y formación para mujeres con aspiraciones o cargos de elección popular, además de iniciativas culturales orientadas a visibilizar el aporte de las mujeres.

Las percepciones en cuanto al capital humano mantienen una dirección de convergencia al haber una considerable desaprobación ante los ideales patriarcales como “una carrera universitaria es más importante para un hombre para una mujer” (0,63) o en el caso de que se priorice la carrera universitaria a los hijos sobre las hijas (0,72). Por otro lado, dado que se repartieron cursos de

masculinidades, las percepciones frente a la inversión de roles entre el marido y la esposa -dónde el primero se dedica a las labores del hogar y, la segunda a trabajar-, tuvo una alta desaprobación (0,36). Además, hay un nivel intermedio dónde sigue habiendo una alta aprobación a la idea de que una mujer que gana más que su marido generara problemas (0,48). En lo que respecta al único dato oficial que tiene la categoría, Antioquia es de los departamentos con la mayor tasa de mujeres que no estudiaron (0,1).

Ante esto, se pueden ver relaciones mixtas entre instituciones informales y formales, dónde en lo que conviene a que las mujeres tengan una educación hay una considerable aprobación por parte de los encuestados, no obstante, cuando se exploran otros matices referentes al capital humano como los cursos de masculinidades, se presentan fuertes resistencias desde lo informal al haber mucha desaprobación a las inversiones de los roles tradicionales. Además, si se ven las percepciones de cierta aprobación que tiene ideas de que las mujeres que ganen más que sus maridos son problemáticas, pues denotan resistencias para nada despreciables. Por consiguiente, se puede decir que en ciertas facetas como la educación hay relaciones complementarias entre las instituciones, pero en otras facetas como los cursos de masculinidades o de emprendimientos, se presentan fuertes resistencias que pueden dotar una relación oscila entre lo acomodaticio y lo competidor.

**Trabajo.** Los programas orientados al trabajo y la autonomía económica de las mujeres en Antioquia incluyeron estrategias de emprendimiento, empleabilidad y fortalecimiento productivo, como el concurso departamental de mujeres emprendedoras y la implementación de rutas de empleabilidad para mujeres campesinas, urbanas y en contextos de posconflicto. Asimismo, se diseñaron políticas de equidad de género en el ámbito laboral para empresas públicas y privadas, junto con el Plan Departamental de Mujeres Rurales Propietarias. De manera complementaria, se

operaron granjas productivas para la seguridad alimentaria y económica de las mujeres rurales “SIEMBRA”, orientadas al fortalecimiento de sus ingresos y su autonomía económica.

En Antioquia, las percepciones de los encuestados frente al trabajo de la mujer son mixtos frente a los ideales de la igualdad de género. Por un lado, frente a las ideas patriarcales que definen que las mujeres se deben quedar en la casa y los hombres en el trabajo, hay una considerable desaprobación (0,66). Pero, en cuanto al ideal de obligatoriedad social de tener hijos hay meramente un nivel intermedio de desaprobación (0,49), por lo cual todavía los encuestados mantienen de forma considerable tal ideal, el cual, si se une con la aprobación de otros ideales que afirman que tanto las madres que trabajan dejan como efecto a hijos que sufren (0,45) y que de paso pueden generarles problemas a sus maridos en caso de que ellas ganen más (0,48), pues complican la situación de una buena porción de madres que quieren trabajar. Por otro lado, en lo que respecta a datos oficiales se puede evidenciar que Antioquia mantiene un nivel intermedio en la tasa de ocupación de mujeres a nivel departamental (0,52), es decir, el departamento no ofrece muchas posibilidades de entrada de empleo a las mujeres.

En cuanto al contraste, se puede encontrar un relación mayoritariamente acomodaticia teniendo rasgos de competitivas, porque si bien los encuestados responden con una desaprobación considerable al modelo patriarcal del hombre proveedor, al mismo tiempo mantiene una fuerte aprobación a la obligatoriedad de dar hijos a la sociedad, lo cual, se complementa de forma regresiva con la igualdad de género al aprobar ideas como que los hijos de madres trabajadoras sufren y, que además las esposas que ganan más que sus maridos podrían generar problemas. Por esta razón es una relación acomodaticia, puesto que las instituciones formales e informales divergen.

### **6.3 Santander:**

En cumplimiento de lo establecido por la Ordenanza 028 de 2010, la Gobernación de Santander adelantó esfuerzos institucionales orientados a fortalecer la implementación de la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros (PPMYEGS), particularmente en materia de evaluación, producción de información y fortalecimiento de la estructura administrativa. Entre estos avances se destaca la realización de la evaluación de la política pública y la actualización del informe de brechas de género, instrumentos fundamentales dada la obsolescencia de los estudios diagnósticos existentes y su limitada capacidad para evidenciar las transformaciones del departamento. La evaluación se enmarca en un contexto de superposición al incorporarse por primera vez en una estructura institucional ya existente, que posibilita la oportunidad de realizar ajustes en la misma basados en evidencia. Así mismo, también podría interpretarse como un efecto deriva ante la ausencia histórica de evaluaciones, sin las cuales no se permitía ajustar sus acciones a nuevos escenarios. Por tanto, la realización de la evaluación responde a la necesidad de corregir efectos de dicha deriva.

En este proceso, el fortalecimiento del Observatorio de Género de Santander se consolidó como un elemento estratégico, al facilitar el acceso a información, el desarrollo de procesos de investigación y monitoreo a nivel departamental y municipal, y la construcción de indicadores para medir el alcance y la cobertura de los ejes del Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades (PIO), casi inexistentes en años anteriores. Asimismo, se dio paso a la elaboración de cuadernos analíticos especializados en los pilares del PIO, lo que constituye un insumo relevante para futuras evaluaciones y procesos de toma de decisiones. Este fortalecimiento del Observatorio de Género se inmiscuye en una lógica de superposición, de modo tal que se introducen nuevas reglas y

mecanismos sobre estructuras ya existentes, lo que amplía su capacidad institucional sin suprimirse.

De manera complementaria, la creación de la Secretaría de la Mujer y Equidad de Géneros representó un hito institucional al establecerse como el mecanismo rector de la PPMYEGS, con un nivel jerárquico superior y mayores capacidades técnicas y administrativas. Esta instancia sustituyó a la anterior Dirección de Mujer y Equidad de Género, superando sus limitaciones en materia de coordinación, toma de decisiones e intersectorialidad, y facilitando procesos clave como la transversalización y la territorialización de la política pública. Esta nueva creación puede interpretarse como un proceso de desplazamiento al sustituir un arreglo institucional previo a uno nuevo, donde se establecen reglas, jerarquías y capacidades diferenciadas.

Este proceso de desplazamiento responde a la identificación de limitaciones estructurales del arreglo anterior. La Dirección de mujer, al no contar con un espacio de articulación con capacidad decisoria dentro del Concejo Consultivo de Mujeres, enfrentaba restricciones para garantizar la implementación del plan de acción. Por otra parte, la creación de la secretaria también puede entenderse como un proceso de superposición, en la medida en que no se eliminan los instrumentos de participación existentes como lo es el Concejo, sino que los integra dentro de una nueva estructura institucional que amplía sus capacidades en la coordinación y articulación territorial.

**Violencia.** Las acciones para enfrentar la violencia de género incluyeron la divulgación de rutas de atención y denuncia mediante cuatro estrategias, la implementación de casas refugio temporales para mujeres víctimas y el diseño de estrategias de prevención orientadas a reducir los factores de riesgo asociados a las violencias. De manera complementaria, se desarrollaron

estrategias pedagógicas, terapéuticas y de sensibilización dirigidas a agresores, orientadas a la prevención de la reincidencia.

Las percepciones sobre violencia de los encuestados de Santander exponen una fuerte desaprobación frente a la violencia física sobre la mujer (0,91), aunado a un considerable nivel confianza sobre el papel del Estado al castigar a agresores de mujeres (0,71). Por el lado de los datos oficiales, Santander tiene de las tasas más bajas del país referentes al suicidio de mujeres (0,85) y la tasa de homicidios sobre mujeres (0,83), pero se mantiene en una línea casi intermedia en cuanto a los casos de presuntos delitos sexuales (0,58), violencia doméstica (0,62) y lesiones no fatales de pareja (0,67).

Cuando se juntan tanto las instituciones formales e informales, mantienen una relación complementaria al mostrar convergencia entre sus objetivos, aunque también presentando segmentos dónde hay tipos de violencia que oponen resistencia frente a los programas formales. Tanto las percepciones de violencia hacia la mujer muestran una alta desaprobación, aunado a la percepción de eficiencia del Estado en castigar a infractores relacionados a este tipo de violencia.

**Sexualidad y salud.** Las acciones en salud sexual y reproductiva incluyeron la articulación de estrategias de empoderamiento dirigidas a mujeres y adolescentes, el reconocimiento y promoción de los derechos sexuales y reproductivos con énfasis en la prevención del VIH-SIDA y otras ITS, y un proceso formativo anual para el personal de salud orientado a la correcta aplicación de la Sentencia C-355 de 2008 y los protocolos de atención antes y después de la IVE. De manera complementaria, se desarrollaron estrategias de sensibilización sobre violencia obstétrica, promoviendo un enfoque de parto humanizado.

Los encuestados de Santander mostraron una relativa aprobación tanto al uso de anticonceptivos (0,60), como también a su acceso en escuelas unido con la educación sexual (0,65). La prostitución tiene una alta desaprobación (0,79), aunque en este caso no hubo políticas o programas que trataran el tema. Por el lado de los datos oficiales, Santander es de los departamentos con mayores tasas de fecundidad de menores de edad (0,24), pero es de los departamentos con menores tasas de notificaciones de sida del país (0,69).

Por lo cual, se puede afirmar que se presenta entre percepciones y programas una relación complementaria rozando lo acomodaticio debido a que, si bien hay aprobación de los anticonceptivos, esta no es lo suficientemente alta, por lo cual puede haber ciertas resistencias frente a los esfuerzos de los programas. En cuanto a los datos oficiales, al tener una tasa alta de fecundidad de mujeres menores hay una relación acomodaticia rozando lo competitivo que precisamente los programas intentan combatir. Por el lado de las tasas de notificaciones del sida, al ser estas de las más bajas del país pueden denotar una relación complementaria, aunque eso no significa que sean inherentemente bajas.

**Capital Humano.** En Santander, las acciones orientadas al fortalecimiento del capital humano se centraron en la formación, sensibilización y desarrollo de capacidades en equidad de género. Estas incluyeron la promoción de estrategias en instituciones educativas, la realización de un diplomado anual para formadores con enfoque de género, y la elaboración de materiales pedagógicos para la igualdad y la no discriminación. Asimismo, se fortalecieron las capacidades de servidores públicos en la prevención y atención de violencias de género, se impulsó el liderazgo y la participación política de mujeres, y se apoyaron espacios de articulación, así como iniciativas deportivas y culturales orientadas a la promoción de los derechos de las mujeres.

Las percepciones sobre el capital humano de la mujer muestran una considerable desaprobación frente a ideas patriarcales que definen que las carreras universitarias importan más para los hombres (0,65) y para los hijos sobre las hijas (0,70). Aunado a ello, Santander es de los departamentos con menores tasas de mujeres que no estudiaron (0,70).

La relación entre las dos instituciones, desde el punto de vista de las percepciones es complementaria debido a la convergencia entre los objetivos de las dos instituciones. Igualmente, al tener una tasa baja (a nivel nacional) de mujeres que no estudiaron se advierte una relación complementaria, aunque el hecho de que esa tasa sea baja a nivel nacional no implica que no haya una problemática en torno al acceso educativo de las mujeres.

**Trabajo.** En materia sobre los programas de trabajo para la mujer, los programas del Gobierno de Santander se orientaron al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres mediante el apoyo a iniciativas productivas y la inserción laboral. Las acciones incluyeron el fortalecimiento de iniciativas de generación de ingresos y seguridad alimentaria dirigidas a población en situación de pobreza extrema, la capacitación de mujeres en el desarrollo y comercialización de proyectos productivos, la formación de competencias laborales —incluyendo a madres comunitarias— y la promoción de la inclusión laboral de mujeres en empleos dignos y de calidad.

Las percepciones sobre el trabajo en Santander, en cuestiones de género, muestran desaprobación frente a afirmaciones que aluden a prejuicios patriarcales referentes a la visión de que el hombre debe trabajar y la mujer estar en la casa (0,64), no obstante, al mismo tiempo aluden a cierto grado de aprobación sobre ideas que afectan a la mujer como el deber de tener hijos (0,47), que las mujeres que ganan más que sus maridos generan problemas (0,41), o el que los hijos de

una madre que trabaja sufren (0,45). Por el lado de los datos oficiales, la tasa de ocupación de las mujeres en Santander (0,62) está en un nivel intermedio a nivel nacional.

La relación entre las instituciones formales e informales puede ser complementario, dado la desaprobación del modelo tradicional de división sexual, no obstante, también hay varias resistencias informales donde las personas encuestadas aprueban tener hijos como un deber y, por ende, penalizar socialmente a las madres y esposas que tengan aspiraciones de trabajar. Por consiguiente, la relación desde ese punto de vista se puede tornar acomodaticia teniendo rasgos de competitiva, por lo que las instituciones divergen y se resisten a formas de cambio. Sumado a ello, está el dato de la tasa de ocupación, la cual al estar en un nivel intermedio no genera las mejores oportunidades para que las mujeres se adentren en el mundo laboral, siendo así acomodaticia.

#### **6.4 Valle del Cauca:**

Dentro de los avances institucionales en materia de género, la estrategia más importante que se llevó a cabo para el periodo de gobierno 2016 – 2019 fue la creación del Observatorio de Género del Valle del Cauca – OGEN, como sistema de seguimiento, evaluación y recolección de información relevante materia de género. Esta acción se puede considerar un tipo de cambio de superposición ya que al ser articulada esta herramienta a la Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual lo que produce es un proceso de adición normativa, ampliando las competencias y expandiendo las funciones y alcance de esta.

Por otro lado, se llevaron a cabo acciones de mejora institucional, como el apoyo y capacitación al personal a cargo de la recepción de quejas, denuncias y activación del protocolo de violencia de género en las comisarías y casas de justicia, además de brindar atención 24 horas en fechas especiales incluyendo fines de semana y festivos. Estas acciones también se considerarían

superposición, ya que se añaden nuevas prácticas para mejorar la atención integral de las mujeres violentadas sin sustituir las estructuras ya existentes. De esta manera, se amplía la capacidad de respuesta, evidenciando así un proceso de adaptación institucional con el fin de garantizar mayor acceso y continuidad de los servicios.

**Violencia.** En el Valle del Cauca, las acciones en materia de políticas para las mujeres se orientaron al fortalecimiento de la respuesta institucional frente a la violencia de género y a la promoción de la autonomía económica de las víctimas. Estas incluyeron el fortalecimiento de las Comisarías de Familia y las Casas de Justicia en todos los municipios del departamento para mejorar las rutas de atención a mujeres víctimas de violencia, el acompañamiento a municipios en la creación y puesta en marcha de Hogares de Acogida, y la implementación de acuerdos con el sector privado para incentivar la vinculación laboral de mujeres víctimas de violencia, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1257 de 2008.

En lo que conviene a las percepciones de los encuestados del Valle del Cauca, hay una alta desaprobación frente a la violencia física contra la mujer (0,88) y un nivel considerable de confianza hacia el Estado a la hora de castigar a las personas que ejercen violencia de género (0,70). En cuanto a datos oficiales, Valle del Cauca es de los departamentos con menores tasas de presuntos delitos sexuales, suicidios sobre mujeres, violencia doméstica a mujeres y de casos de violencia no letal de parejas. Sin embargo, es uno de los departamentos con las tasas más altas de homicidios sobre mujeres.

Por contraste, se puede observar una relación complementaria debido a la convergencia entre las percepciones de rechazo sobre la violencia hacia la mujer y, la considerable confianza que los encuestados percibieron sobre la efectividad del Estado para castigar a infractores relacionados a la violencia de género. Por el lado de los datos oficiales, se presenta una relación

complementaria en todos los tipos de violencia excepto en el homicidio sobre mujeres, donde su tasa es en comparación a otros departamentos alta. En el caso de los homicidios es acomodaticia puesto que diverge con los objetivos de los programas.

**Capital Humano.** En el Valle del Cauca, las acciones orientadas al fortalecimiento del capital humano se centraron en el fortalecimiento de las capacidades, los derechos y la autonomía económica de las mujeres, con énfasis en enfoques diferencial, étnico, territorial y de género. Estas iniciativas incluyeron programas de formación en derechos para mujeres rurales y mujeres indígenas, procesos de empoderamiento económico en los 42 municipios del departamento, capacitación en el uso de las TIC, y el fortalecimiento de iniciativas productivas dirigidas a mujeres urbanas y población LGTBI. Asimismo, se promovió la inclusión laboral mediante el impulso del Sello de Equidad Laboral EQUIPARES y se desarrollaron espacios de reconocimiento simbólico, como el Galardón a la Mujer Vallecaucana, que visibilizan y exaltan el aporte de las mujeres al desarrollo departamental.

Las percepciones de las personas encuestadas en el Valle del Cauca en cuanto a cuestiones de capital humano permiten mostrar grados considerables de desaprobación ante afirmaciones como “una carrera universitaria es más importante para un hombre que para una mujer” (0,61) y, también en el caso donde se priorice el acceso a la universidad de los hijos sobre las hijas (0,76). Por otro lado, Valle del Cauca tiene una tasa promedio mayor de mujeres que no estudiaron que la mayoría de los departamentos del país.

Entonces, la relación entre las percepciones y las acciones de los programas tienden a ser complementaria debido a que las diferentes instituciones son convergentes y los programas se aplicaron en su debida medida. Pero, cuando se incluye el dato de que hay una tasa alta de mujeres que no estudiaron a nivel departamental, entonces puede haber una relación acomodaticia que

puede dar a entender la presencia de una estructura institucional informal que inhibe o dificulta a las mujeres para acceder a la educación.

**Trabajo.** En el Valle del Cauca, las acciones de la gobernación en materia de trabajo para las mujeres se orientaron al fortalecimiento de la autonomía económica y la inclusión laboral. Estas iniciativas incluyeron el empoderamiento de las mujeres en la identificación, formulación y ejecución de proyectos productivos, así como el impulso del Sello de Equidad Laboral EQUIPARES como estrategia departamental para promover la vinculación laboral en condiciones de equidad de las mujeres vallecaucanas y de la población LGTBI.

En lo que respecta a las percepciones en el Valle del Cauca, se presenta una considerable desaprobación del modelo de hombre proveedor (0,64) -dónde la mujer debe que quedarse en la casa-, aunque, al no ser lo suficientemente alta se puede indicar que puede que siga habiendo resistencias que apoyen tal modelo patriarcal de división sexual del trabajo. Así como se ha presentado en los otros departamentos analizados, la posición de la madre ante el trabajo muestra rechazo por parte de los encuestados debido que hay ligera aprobación de la idea del deber con la sociedad de tener hijos (0,46) y de que los hijos de las mujeres que trabajan sufren (0,47). Además, si bien hay una ligera desaprobación mayoritaria frente a la idea de que la mujer que gana más que su marido generara problemas (0,53), esta no es lo suficientemente alta para no destacar que también presente considerables resistencias informales. Por otro lado, la tasa de ocupación de mujeres del Valle del Cauca se mantiene en un nivel intermedio en comparación a otros departamentos.

De esta forma, la relación entre las instituciones informales (percepciones y datos oficiales) e instituciones formales (las acciones de los programas) es acomodaticia rozando lo competitivo porque tales resistencias podrían menguar la eficiencia de las acciones de los programas

departamentales de la igualdad de género. Si bien se puede decir que desde la marcada desaprobación del modelo del hombre proveedor puede haber cierta relación complementaria, lo que puede observarse es que, en las facetas referentes a las madres de familia y el trabajo, son resistencias que devienen las relaciones en acomodaticias rozando lo competitivo.

### **6.5 Síntesis departamental:**

#### 1) Las relaciones institucionales con respecto a la violencia a nivel departamental:

En los cuatro departamentos se pueden encontrar similitudes y diferentes notables. En las percepciones de los 4 al presentarse un alto rechazo ante la violencia física contra la mujer y, una considerable confianza en la capacidad coercitiva del Estado frente a los agresores de mujeres, entonces se puede captar una relación complementaria. Sin embargo, con respecto a los datos oficiales hay diferencias debido a que en los departamentos hay desiguales niveles de los distintos tipos de violencias físicas posibles que se aplican a las mujeres. En los casos de los departamentos que tienen tasas altas de ciertos tipos de violencia a nivel nacional como Bogotá (violencia doméstica y lesiones no fatales sobre pareja) y Valle del Cauca (homicidios sobre mujeres) engendran relaciones acomodaticias. En los casos de tasas de violencias intermedias como en Santander (presuntos delitos sexuales y violencia doméstica), en Antioquia (violencia doméstica y tasa de homicidios sobre mujeres) y Bogotá (presuntos delitos sexuales) al estar más bajas que el promedio de los departamentos del país pueden ser también complementarias, pero demuestran tener fuertes resistencias a cambiar. En cuanto a las tasas más bajas de violencia del país también es complementaria, pero el hecho de que un departamento tenga una tasa baja de algún tipo de

violencia física contra la mujer no lo exime de tener estructuras informales que muestran divergencia con el fin de reducir los niveles de violencia hacia las mujeres.

2) Las relaciones institucionales con respecto a la sexualidad y salud a nivel departamental:

Los cuatro departamentos hicieron esfuerzos diferenciados en distintos aspectos relacionados a la sexualidad y la salud. Bogotá se centró en la prevención de maternidades tempranas y a la atención integral a mujeres que prestaron servicios en la prostitución; Antioquia en el autocuidado de la salud sexual de las mujeres y la atención a mujeres en peligro de entrar en la prostitución, la trata de personas y el turismo sexual; Santander en la prevención del VIH y las ITS; en cambio Valle del Cauca no se encontró información sobre acciones en sus programas relacionados a la salud y sexualidad de las mujeres.

En términos de percepciones los cuatro departamentos presentaron diferentes grados de aprobación frente a los anticonceptivos en uso general y escuelas, donde destaca que Bogotá y Antioquia tienen niveles de aprobación considerables, mientras que Santander muestra unos niveles intermedios de aprobación en los dos casos usados (general y en escuelas), mientras que Valle del Cauca mostro fuerte aprobación en los casos generales, pero intermedia en el caso de los colegios. Esto deja un conjunto de relaciones complementarias en su mayoría, pero en los casos de Santander y Valle del Cauca muestran ciertos grados de resistencia para nada despreciables.

Por otro lado, la prostitución es vastamente desaprobada, lo cual deja también relaciones complementarias en los casos donde se hicieron políticas centradas en la atención y prevención de la prostitución (como en Antioquia y Bogotá), pero en los casos como los del Valle del Cauca o Santander donde no se hicieron programas relacionados al trato sobre mujeres que ejercen o ejercieron la prostitución, puede darse una relación acomodaticia, porque la prostitución es legal

en Colombia y esto lo hace divergente frente a las percepciones sociales, de esta forma, las percepciones sociales de rechazo hacia la prostitución hacen un trabajo sucio de mantener esa inacción del Estado. Pero también hay que tener en cuenta que esa desaprobación de la prostitución también puede llegar a afectar a las mujeres que hacen tales labores a nivel psicológico, con insultos y desprecio hacia ellas. En tales casos se presenta una deriva (*drift*), el cual, ante la ausencia de esfuerzos formales o de reglas (como un programa que intente prevenir y atender a mujeres prostitutas) las circunstancias pueden cambiar los efectos de las instituciones favorable o desfavorablemente para las mujeres en tales circunstancias.

En lo que respecto a las tasas de fecundidad se muestran relaciones acomodaticias debido a que los cuatro departamentos tienen tasas altas de fecundidad de mujeres menores de edad a nivel nacional. Aunque, es menester mencionar que Bogotá hizo considerables esfuerzos por reducir la tasa de fecundidad, tales estadísticas demuestran que se sigue presentado una resistencia alta en el caso de la fecundación de mujeres menores de edad. En el caso de Bogotá hay un caso de superposición (*layering*) porque se instauran programas, pero en los demás puede darse una deriva y por eso mismo generar un cambio institucional con resultados posiblemente no agradables para las mujeres ante la ausencia de programas.

En cuanto a las notificaciones de casos de VIH en los departamentos se destaca Santander, dónde sus tasas de notificaciones fueron de las más bajas a nivel departamental, aunado a programas centradas en la prevención del VIH y las ITS permite identificar una relación complementaria entre las instituciones y un tipo de cambio institucional que se alinea a la superposición. En los otros tres departamentos al tener altas tasas de notificación de casos de VIH se presenta una relación acomodaticia, dejando entrever fuertes resistencias, aunque tanto Bogotá y Antioquia trataron los temas del autocuidado, también empleando la superposición. En el caso

de Valle del Cauca sería distinto en ese sentido debido que, al no haber programas relacionados al menos indirectamente a las enfermedades de transmisión sexual o el VIH, entonces se presenta una deriva problemática, siendo Valle del Cauca el departamento con más notificados de VIH entre los demás.

3) Las relaciones institucionales con respecto al capital humano a nivel departamental:

En el fortalecimiento del capital humano femenino, Bogotá puso un énfasis claro en la formación política y el liderazgo, a través de semilleros de lideresas, la Escuela de Formación Política y el robustecimiento de los Consejos Consultivos de Mujeres, así como en la formación en capacidades tecnológicas, orientada tanto al empoderamiento digital como a la prevención de violencias en entornos TIC. Antioquia, por su parte, concentró sus esfuerzos en la educación y alfabetización con enfoque de género, abarcando desde educación básica hasta diplomados especializados, y en el fortalecimiento político y económico, mediante procesos de bancarización y formación para mujeres en cargos o aspiraciones de representación pública. En Santander, los énfasis principales estuvieron en la formación pedagógica y sensibilización en equidad de género, especialmente en el sistema educativo y entre formadores, y en el fortalecimiento institucional, mediante la capacitación de servidores públicos y el impulso del liderazgo femenino en espacios de participación política y social. Finalmente, el Valle del Cauca priorizó el empoderamiento económico y la inclusión laboral, con apoyo a iniciativas productivas y al Sello de Equidad Laboral EQUIPARES, junto con un enfoque diferencial e interseccional que integró dimensiones étnicas, territoriales y de género, visibilizando además el aporte de las mujeres a través de reconocimientos simbólicos como el Galardón a la Mujer Vallecaucana.

Ante las perspectivas de considerable desaprobación hacia el favorecimiento en la educación universitaria tanto de los hombres e hijos por sobre las mujeres e hijas hay una relación

complementaria en los cuatro departamentos. Sin embargo, al no ser las percepciones de desfavorabilidad tan altas frente a tales mitos patriarcales, pueden seguir habiendo fuerzas que se resisten ante el progreso educativo de las mujeres. Por otro lado, al ver la tasa de mujeres que no estudiaron en los departamentos se mantiene una relación acomodaticia en Valle del Cauca, pero sobre todo en Antioquia y Bogotá. Santander termina por ser una excepción al tener de las tasas más bajas del país, manteniendo en este caso una relación complementaria.

4) Las relaciones institucionales con respecto al trabajo y el hogar a nivel departamental:

En esta última parte se utiliza el trabajo y el hogar en el mismo compendio debido a que en primera instancia tienen mucha relación la una con la otra en las percepciones informales, y porque algunos programas con las categorías de trabajo y hogar tienen acciones en común. Bogotá tomó acciones más categorizadas en el hogar que en el trabajo, como la implementación de pedagogías de masculinidades (con énfasis en la igualdad de tareas del hogar y la violencia de género), pero no olvidó el trabajo mediante estrategias que priorizaban la autonomía económica mediante insumos y emprendimientos. Tanto en Antioquia, Santander y Valle del Cauca se presentaron estrategias centradas puramente en el trabajo mediante el fortalecimiento de la autonomía económica vía emprendimientos, capacitaciones, concursos, inclusión laboral y el fomento de enfoques de género en el ambiente laboral.

En las percepciones de los cuatro departamentos hay contrastes importantes entre las categorías informales del trabajo, el hogar y la familia que es necesario tomar en cuenta. Hay en los cuatro departamentos una tendencia hacia la desaprobación ante la idea tradicional de la división sexual del trabajo (hombre solo en el trabajo y mujer solo en la casa), lo cual permite identificar una relación complementaria, pero hay que aclarar que, al no ser tan alta esta desaprobación, ya está mostrando un importante grado de resistencia en ciertos sectores de la

sociedad. Pero subyace unas contradicciones en las percepciones cuando se habla del trabajo y las madres (que no son todas las mujeres, pero sí un importante sector), porque también en los cuatro departamentos hay una ligera aprobación ante la idea del deber de tener hijos. Esto se conecta con la ligera aprobación que se tiene con el imaginario de que los hijos de una madre que trabaja sufren y, con otra idea nociva para la igualdad de género, la cual tiene también cierta aprobación en los encuestados es la que dice que una mujer que gana más que su marido seguramente generara problemas. Estas últimas tres percepciones generan en los cuatro departamentos una relación acomodaticia. Por otro lado, en los cuatro casos hay una considerable desaprobación ante los ideales de que un hombre sea mejor político o ejecutivo que una mujer solo por ser hombre (aunque manteniendo ciertas resistencias al no ser tan alta la desaprobación).

En cuanto a la tasa de ocupación de mujeres, hay diferencias destacables entre los departamentos. Bogotá es el departamento con mayores tasas de ocupación femenina del país, mientras que el caso de Antioquia, Santander y Valle del Cauca mantienen un nivel intermedio, aunque siempre por encima de la media de departamentos del país. En el caso de Bogotá la relación podría ser complementaria y la de los demás suplementaria, al entablar resistencias ante la carencia de oferta laboral para mujeres. Pero, es menester aclarar que si bien la tasa ocupación es un indicador útil para medir el nivel de empleo (de las mujeres en este caso), también tiene limitaciones porque es muy posible que muchos de esos empleos puedan ser informales y/o precarios.

## 7. Conclusiones

En los cuatro departamentos analizados se evidencian avances institucionales formales significativos en materia de género, particularmente en la creación de programas, dependencias y lineamientos orientados al capital humano, la salud y sexualidad, el trabajo, el hogar y la prevención de violencias. Sin embargo, los resultados muestran que la existencia de marcos normativos y acciones departamentales no garantiza, por sí misma, transformaciones sustantivas en las condiciones materiales y simbólicas de las mujeres. La implementación de estos esfuerzos formales interactúa con instituciones informales que pueden converger con sus objetivos o, por el contrario, generar fricciones que limitan su alcance.

Los cambios institucionales observados se caracterizan principalmente por procesos de superposición y expansión formal, mediante la creación de nuevas reglas y estructuras específicas para asuntos de género, más que por transformaciones estructurales de las normas sociales y culturales. Sin embargo, en algunos casos muy específicos, como el caso de la ausencia de programas relacionados con la sexualidad y la salud en el Valle del Cauca o la carencia de estrategias frente a la prostitución en otros departamentos, se evidencia una deriva institucional en la que el vacío formal puede contribuir a la reproducción de desigualdades a lo largo del tiempo.

El análisis de las instituciones informales revela dinámicas heterogéneas. En ciertos ámbitos actúan de manera complementaria a las reglas formales, reforzando discursos de igualdad; en otros, funcionan de manera acomodaticia, sin rechazar abiertamente las políticas, pero generando resistencias que distorsionan sus resultados. Persisten contradicciones entre percepciones declaradas y realidades materiales: a nivel de percepciones se desapueba que el hombre le pegue a su mujer, pero varios de estos departamentos tienen altas tasas (a nivel nacional)

de algún tipo de violencia física hacia la mujer. Por otro lado, hay aprobaciones considerables a la educación sexual y los anticonceptivos, pero se siguen manteniendo altas tasas de fecundidad en menores de edad. O, se acepta que la mujer trabaje, pero en caso de que sea madre se le desaprueba “al hacer sufrir a sus hijos” o “al generar problemas a su marido si gana más que él”.

Las tensiones más marcadas se identifican en el ámbito del trabajo y el hogar, donde las normas asociadas al cuidado y a la autoridad masculina continúan reproduciendo desigualdades incluso en contextos de aceptación discursiva de la igualdad formal. Si bien existe desaprobación frente a la idea de que la mujer deba permanecer únicamente en el hogar mientras el hombre trabaja, las madres que trabajan continúan siendo penalizadas socialmente y persisten fuertes resistencias frente a la redistribución del trabajo doméstico. Esto demuestra que la efectividad de las políticas públicas no depende únicamente de su diseño normativo, sino de su capacidad para incidir sobre prácticas, expectativas y estructuras culturales arraigadas.

Las relaciones que se identifican como complementarias no necesariamente carecen de resistencias. Sobre todo, en los casos donde la aprobación o desaprobación que iba en pro de los temas de género no fue lo suficientemente alta, lo cual revela que desde los encuestados hay sectores de la sociedad que son divergentes a ciertos temas que impulsan la igualdad de género. Por otro lado, subyace la limitación inherente a ciertos datos o estadísticas que se usaron como proxy como la tasa de ocupación femenina o las tasas de violencia (homicidios, violaciones, etc) sobre mujeres, los cuales son imprecisos en revelar ciertas situaciones de la mujer en los departamentos del país.

En consecuencia, la reducción de la desigualdad de género exige no solo la expansión de marcos normativos institucionales formales, sino transformaciones sostenidas en el entramado

cultural que organiza las relaciones sociales. La igualdad no se consolida únicamente mediante normas, sino mediante cambios en las reglas informales que estructuran la vida cotidiana.

**Referencias bibliográficas**

Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565–569. <http://www.jstor.org/stable/2075528>

Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional (Acción Social). (2010). *Unidades agrícolas familiares, tenencia y abandono forzado de tierras en Colombia*. Bogotá, Colombia.

Alcaldía de Bogotá D.C. (2025). Portal de la Alcaldía de Bogotá. Obtenido de <https://bogota.gov.co/>

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2017). DECRETO 668 DE 2017. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=73121>

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2016). Plan Distrital de Desarrollo 2016-2020 "Bogotá Mejor para Todos". Obtenido de <https://www.sdp.gov.co/gestion-a-la-inversion/programacion-y-seguimiento-a-la-inversion/planes-de-desarrollo-local/bogota-mejor-todos>

Álvarez, A. (2014). La prostitución de mujeres, una escuela de desigualdad humana. *ILEMATA* año 6 (2014), n° 16, 7-30 ISSN 1989-7022

Asamblea Departamental de Antioquia (2015). Ordenanza N.º13 de 2019: Por la cual se adopta la Política Pública para las mujeres de Antioquia y otras disposiciones afines. Gobernación de Antioquia. Tomado de: <https://asambleadeantioquia.gov.co/proyecto-de-ordenanza/>

Asamblea Departamental de Antioquia (2015). Ordenanza N.º14 de 2015: Por medio de la cual se actualiza la política pública para las mujeres de Antioquia y se adoptan otras disposiciones afines. Gobernación de Antioquia. Tomado de:  
<https://asambleadeantioquia.gov.co/proyecto-de-ordenanza/>

Asamblea Departamental de Santander. (2010). Ordenanza 028 de agosto de 2019.

Asamblea Departamental de Santander. (2010). Ordenanza 028 del 21 de septiembre de 2010.

Asamblea Departamental del Valle del Cauca. (2006). Ordenanza No. 217 de 2006. Obtenido de  
<https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=visorpdf&file=https%3A%2F%2Fwww.valledelcauca.gov.co%2Floader.php%3FlServicio%3DTools2%26lTip>

Asamblea Departamental del Valle del Cauca. (2010). Ordenanza No. 317 de 2010. Obtenido de  
[https://ogen.valledelcauca.gov.co/storage/Clientes/Gobernacion/OGEN/imagenes/contenidos/1097447-ord.\\_317-2010\\_dic.13.\\_crea\\_y\\_adopta\\_la\\_politica\\_publica\\_para\\_las\\_mujeres\\_vallecauc](https://ogen.valledelcauca.gov.co/storage/Clientes/Gobernacion/OGEN/imagenes/contenidos/1097447-ord._317-2010_dic.13._crea_y_adopta_la_politica_publica_para_las_mujeres_vallecauc)

Asamblea Departamental del Valle del Cauca. (2018). Ordenanza No. 497 de 2018. Obtenido de  
<https://asamblea.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=visorpdf&file=https%3A%2F%2Fasamblea.valledelcauca.gov.co%2Floader.php%3FlServicio%3DToo>

Asamblea Departamental del Valle del Cauca. (2019). Ordenanza No. 508 de 2019. Obtenido de  
<https://asamblea.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=visorpdf&file=https%3A%2F%2Fasamblea.valledelcauca.gov.co%2Floader.php%3FlServicio%3DToo>

- Asamblea Departamental del Valle del Cauca. (2019). Ordenanza No. 531 de 2019. Obtenido de <https://asamblea.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=visorpdf&file=https%3A%2F%2Fasamblea.valledelcauca.gov.co%2Floader.php%3FlServicio%3DToo>
- Asobancaria. Jefatura femenina en Colombia: un análisis de la tipología de hogar en el contexto de la inclusión financiera. *Revista Banca & Colombia*.
- ATLAS. Ti. (s. f.). Sesgo de deseabilidad social. Recuperado el 5 de octubre de 2025 de <https://atlasti.com/es/guias/guia-del-analisis-de-entrevistas/sesgo-de-deseabilidad-social>
- AWID (2004) Interseccionalidad: Una herramienta para la justicia de género Association for Women's Rights in Development
- Banaszak, L., & Weldon, S. (2011) Informal institutions, protest, and change in gendered federal systems
- Beauvoir, S. de (1949) *El segundo sexo*
- Bertrand, M. (2018) Coase Lecture, *The Glass Ceiling Economica*
- Bick, A., & Fuchs-Schündeln (2017) Quantifying the Disincentive Effects of Joint Taxation on Married Women's Labor Supply *American Economic Review*
- Bolívar, R., & Bolívar, C. (2020) Brecha de género en el mercado laboral colombiano en tiempos de la COVID-19 *Revista de la CEPAL* <https://scielo.org.co>
- Boris, E. (2014) The institutional basis of gender inequality: The Social Institutions and Gender Index (SIGI) *Feminist Economics*, 20(1), 29–64  
<https://doi.org/10.1080/13545701.2014.878668>

Bourdieu, P. (1998) *Dominación masculina* (J. Jordá, Trad.) Anagrama

Brismat, N. M. (2014) *Instituciones: Una mirada general a su historia conceptual* Universidad Autónoma de la Ciudad de México

Butler, J. (2007) *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad* (P. Soley-Beltrán, Trad.) Paidós

Centre for Longitudinal Studies. (2023, Marzo 8). Children's cognitive abilities relatively unaffected by having working mothers, latest analysis shows. UCL Institute of Education. <https://cls.ucl.ac.uk/childrens-cognitive-abilities-relatively-unaffected-by-having-working-mothers-latest-analysis-shows/>

Chappell, L. (2006) *Comparing political institutions: Revealing the gendered logic of appropriateness* *Critical Perspectives*

Chappell, L. (2006). *Comparing political institutions: Revealing the gendered "logic of appropriateness"*. *Politics & Gender*, 2(2), 223-235.

<https://doi.org/10.1017/S1743923X06221044>

Chappell, L., & Waylen, G. (2013) *Gender and the hidden life of institutions* *Public Administration*

Chappell, L., & Waylen, G. (2013). *Gender and the hidden life of institutions*. *Public Administration*, 91(3), 599-615. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2012.02104.x>

Commons, J. R. (2003) *Economía institucional* *Revista de Economía Institucional*, 5(9), 191–192

Congreso de la República de Colombia. (2000). *Ley 599 de 2000, por la cual se expide el Código Penal*. *Diario Oficial No. 44.097*. | Congreso de la República de Colombia. (2008). *Ley*

1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Diario Oficial No. 47.193.

Congreso de la República de Colombia. (2000). Ley 599 de 2000, por la cual se expide el Código Penal. Diario Oficial No. 44.097.

Congreso de la República de Colombia. (2000). Ley 599 de 2000, por la cual se expide el Código Penal. Diario Oficial No. 44.097.

Congreso de la República de Colombia. (2015). Ley 1761 de 2015, por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 49.565.

Consejo de Bogotá D.C. (2016). Acuerdo No. 645 de 2016. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=66271>

Consejo de Bogotá D.C. (2017). Acuerdo No 676 de 2017. Obtenido de <https://concejodebogota.gov.co/acuerdos-2017/cbogota/2017-06-16/162503.php>

Consejo de Bogotá D.C. (2017). Acuerdo No 677 de 2017. Obtenido de <https://concejodebogota.gov.co/acuerdos-2017/cbogota/2017-06-16/162503.php>

Consejo de Bogotá D.C. (2018). Acuerdo No 703 de 2018. Obtenido de <https://concejodebogota.gov.co/acuerdos-2018/cbogota/2018-05-08/095007.php>

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital CONPES D.C. (2019). CONPES D.C. 11 de 2019: Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas 2020-2029. Obtenido de <https://sdmujer.gov.co/la-entidad/politica-publica-de-actividades-sexuales-pagadas>

- Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital CONPES D.C. (2020). CONPES D.C. 14 DE 2020: Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030. Obtenido de <https://sdmujer.gov.co/la-entidad/politica-publica-de-mujeres-y-equidad-de-genero/documento-conpes>
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo 67. Recuperado de <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-67>
- Corte Constitucional de Colombia. (2006). Sentencia C-355 de 2006. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co>
- DANE. (2020). Panorama general de la discapacidad en Colombia. Boletín de datos.
- DANE. (2021). Nacimientos en niñas y adolescentes en Colombia. Nota estadística.
- DANE. (2022). El estado actual de la medición. Nota Estadística.
- DANE. (s. f.). La jefatura femenina de hogares, duelos y resistencias: algunas dimensiones sociales que están estrechamente asociados. Revista de DANE. Recuperado de [https://sitios.dane.gov.co/revista\\_ib/html\\_r8/articulo4.html](https://sitios.dane.gov.co/revista_ib/html_r8/articulo4.html)
- Departamento Administrativo de Planeación de Antioquia. (2020). Informe de seguimiento 2016-2019: Plan de Desarrollo “Antioquia Piensa en Grande”. Informe institucional. Tomado de: <https://antioquia.gov.co/images/PDF2/Transparencia/PlaneacionInstitucional/2020/10-octubre/informe-de-seguimiento-2016-2019.pdf>
- Departamento Administrativo de Planeación. (2020). Plan de desarrollo “Antioquia Piensa en Grande 2016-2019”: Informe de seguimiento 2016-2019 (Proyectado a 31 de diciembre

de 2019). Gobernación de Antioquia.

<https://www.antioquia.gov.co/images/PDF2/Transparencia/2020/10/06/informe-de-seguimiento-diciembre-asamblea-2016-2019.pdf>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). Decreto 2733 de 2012. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51082>

Departamento Nacional de Planeación. (2013). Documento CONPES 161: Política pública nacional de equidad de género para las mujeres (12 de marzo de 2013). Bogotá, Colombia.

Departamento Nacional de Planeación. (2018). Mapeo de políticas públicas de equidad de género a nivel territorial. DNP. <https://www.dnp.gov.co>

Devi, C. N. (2024) Gender inequality and equality: A conceptual analysis African Journal of Biomedical Research, 27(3), 265

Devries, K. M., Mak, J. Y. T., Bacchus, L. J., Child, J. C., Falder, G., Petzold, M., Astbury, J., & Watts, C. H. (2013). The association between exposure to interpersonal violence and suicide among women: A systematic review. *Bulletin of the World Health Organization*, 91(1), 38–50. <https://doi.org/10.2471/BLT.12.109934>

Duque, C. (2010) Judith Butler y la teoría de la performatividad de género *Revista de Estudios Sociales* (37), 59–71

Durkheim, É. (1899) *Las reglas del método sociológico* Fondo de Cultura Económica

Eirich, G. M., & Robinson, J. H. (2016). Does Earning More Than Your Spouse Increase Your Financial Satisfaction? A Comparison of Men and Women in the United States, 1982 to

2012. *Journal of Family Issues*, 38(17), 2371-2399.

<https://doi.org/10.1177/0192513X16638384> (Original work published 2017).

Fine, C. (2010) *Delusions of gender: How our minds, society, and neurosexism create difference*  
W. W. Norton & Company

Florián, S. (2020). La prostitución desde un enfoque bioético, de género y de derechos. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, vol. 25, núm. Esp.4, pp. 205-219, 2020. Universidad del Zulia.  
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3931069>

Foucault, M. (1976) *Historia de la sexualidad. Volumen 1: La voluntad de saber* (U. Guiñazú,  
Trad.) Siglo XXI Editores

Foucault, M. (1976/2021). *Historia de la sexualidad I: La voluntad de saber* (Trad. Ulises  
Guiñazú). Siglo XXI Editores.

Foucault, M. (1994) *Dits et écrits 1954–1988. Volumen III: 1976–1979* (D. Defert & F. Ewald,  
Eds.) Gallimard

Gobernación de Antioquia. (2016). *Plan de Desarrollo Departamental 2016-2019: Antioquia*  
Piensa en Grande. Medellín. Recuperado de:  
[https://antioquia.gov.co/images/pdf/ORDENANZA%20PLAN%20DE%20DESARROLL  
O%20DE%20ANTIOQUIA%202016-2019\\_FirmaEscaneada.pdf](https://antioquia.gov.co/images/pdf/ORDENANZA%20PLAN%20DE%20DESARROLL%20DE%20ANTIOQUIA%202016-2019_FirmaEscaneada.pdf)

Gobernación de Antioquia. (2020). *Plan de Desarrollo Departamental 2020-2023: Unidos por la*  
vida. Medellín. Recuperado de:  
[https://plandesarrollo.antioquia.gov.co/archivo/PlanDesarrolloUNIDOS\\_VF-  
comprimido-min.pdf](https://plandesarrollo.antioquia.gov.co/archivo/PlanDesarrolloUNIDOS_VF-comprimido-min.pdf)

Gobernación de Santander. (2008). Plan de Desarrollo Departamental: En Santander construimos país 2008–2011. Santander, Colombia.

Gobernación de Santander. (2010). Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades de Santander (PPMYEGS–PIO 2010–2019). Santander, Colombia.

Gobernación de Santander. (2016). Plan de Desarrollo Departamental: Santander nos une 2016–2019. Santander, Colombia.

Gobernación del Valle del Cauca. (2016). Plan de Desarrollo del Departamento del Valle del Cauca 2016-2019 "El Valle está en Vos". Obtenido de [https://www.infivalle.gov.co/sites/default/files/2022-09/1Ordenanza\\_\\_Plan\\_de\\_Desarrollo\\_PDF%281%29.pdf](https://www.infivalle.gov.co/sites/default/files/2022-09/1Ordenanza__Plan_de_Desarrollo_PDF%281%29.pdf)

Gobernación del Valle del Cauca. (2018). Seguimiento al avance en metas de Mujer en el Plan De. Obtenido de <https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?id=28774&lServicio=Tools2&lTipo=viewpdf>

Gobernación del Valle del Cauca. (2019). Informe Rendición Pública de Cuentas 2018. Obtenido de <https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=visorpdf&id=29638&pdf=1>

Gobernación del Valle del Cauca. (2019). Informe Rendición Pública de Cuentas Consolidado 2016 - 2019. Obtenido de <https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=visorpdf&id=31948&pdf=1>

Gobernación del Valle del Cauca. (2019). Seguimiento y Evaluación Plan de Desarrollo 2016 - 2019. Obtenido de

<https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=descargar&idFile=32755>

Gobernación del Valle del Cauca. (2020). Decreto 1638 de 2020. Obtenido de

<https://es.scribd.com/document/697957391/Decreto-1638-de-2020-Estructura-1>

Goldin, C. (2014) A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter *American Economic Review*

Goldin, C. (2023). *Carrera y familia*. (G. Olavide, Trad.). Taurus.

Goldin, C. (2024) The other side of the mountain: Women's employment and earnings over the family cycle *Oxford Open Economics*, 1(1), 323–334

<https://doi.org/10.1093/ooec/odad012>

Guerrero, R., & Guerrero, L. (2023) Institucionalidad y participación política con enfoque de género en Colombia: Análisis desde la metodología del PNUD *Sociedad y Economía*, 44, 5–25

Guzmán, V., & Montaña, S. (2012). Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985–2010) (Serie Mujer y Desarrollo, N.º 118). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Naciones Unidas

Haeghele, I. (2024) *The Broken Rung, Gender and the Leadership Gap*

Harguindéguy, J.-B. (2013). *Análisis de políticas públicas*.

Hawkesworth, M. (2005) *Engendering political science: An inmodest proposal* *Critical Perspectives*

- Helmke G, Levitsky S. Instituciones informales y política comparada: Una agenda de investigación. *Perspectivas sobre la política*. 2004;2(4):725-740.  
doi:10.1017/S1537592704040472
- Helmke G, Levitsky S. Instituciones informales y política comparada: Una agenda de investigación. *Perspectivas sobre la política*. 2004;2(4):725-740.  
doi:10.1017/S1537592704040472
- Human Rights Careers <https://www.humanrightscareers.com/issues/gender-inequality-101-meaning-facts-and-ways-to-take-action/>
- Instituto Nacional de las Mujeres (2018) Brechas de género (p. 2) México
- Jaramillo-Bolívar CD, Canaval-Eraza GE. Violencia de género: Un análisis evolutivo del concepto. *Univ. Salud*. 2020;22(2):178-185. DOI:  
<https://doi.org/10.22267/rus.202202.189>
- Kapur, R. (2025) Gender Inequality Impediment in Leading to Progression of Girls
- Kim, S. (2022) Analyzing the impacts of informal institutional factors affecting gender Elsevier
- Kleven, H., et al. (2019) Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations National Bureau of Economic Research
- Kumar, S., Srivastava, A., & Singh, R. (2021). Gender-based violence and suicidal ideation among Indian women from slums: An examination of direct and indirect effects of depression, anxiety, and PTSD symptoms. *Journal of Affective Disorders*, 283, 432–441.  
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.01.075>

- Lasso, et al. (2024) Barriers to Leadership Experiences of Women Leaders in Business and Politics Revista CEA
- Levitsky, S., & Helmke, G. (2004) Informal institutions and comparative politics: A research agenda *Perspectives on Politics*, 2(4), 725–740
- Liceraz Ruiz, L. (2025). Aborto y derechos humanos: ¿cuál es la relación? Amnesty International. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/aborto-y-derechos-humanos-cual-es-la-relacion/>
- Lowndes, V. (2014) How are things done around here? Uncovering institutional rules and their gendered effects *Critical Perspectives*
- Lowndes, V. (2019) How are political institutions gendered? SAGE
- Lowndes, V., & Roberts, M. (2013) Why institutions matter: The new institutionalism in political science
- Lowndes, V., & Wilson, D. (2003) Balancing revisability and robustness? A new institutionalist perspective on local government modernization
- Mackay, F, Kenny, M & Chappell, L 2010, 'New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?', *International Political Science Review*, vol. 31, no. 5, pp. 573-588. <https://doi.org/10.1177/0192512110388788>
- Mackay, F., Kenny, M., & Chappell, L. (2011) New institutionalist through a gender lens: Towards a feminist institutionalist? SAGE

- Magda, I., Cukrowska-Torzewska, E. & Palczyńska, M. What if She Earns More? Gender Norms, Income Inequality, and the Division of Housework. *J Fam Econ Iss* 45, 1–20 (2024). <https://doi.org/10.1007/s10834-023-09893-0>
- Mammen, K. (2015). Effects of Divorce Risk on Women's Labor Supply and Human Capital Investment. *Psychology*, 6, 1385-1393. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2015.611135>
- Martínez-García, L., Álvarez, C., & Rodríguez, M. (2022). Suicidal behavior as an emerging factor in female victims of gender-based violence within a relationship: An exploratory study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15340. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215340>
- Ministerio de Salud y Protección Social, Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial e Instituto de Evaluación Tecnológica en Salud. Guía de Práctica Clínica basada en la evidencia científica para la atención de la infección por VIH/SIDA en personas adultas, gestantes y adolescentes. Versión para profesionales de salud. Bogotá D.C. Colombia; 2021.
- Morant, I. (2018) *Lecturas de El segundo sexo de Simone de Beauvoir* Editorial Cátedra
- Naciones Unidas (1995) Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer <https://www.un.org>
- Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asamblea General de la ONU, Resolución 2200 A (XXI). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Nishitani, K. (2023) What institutional characteristics determine and mitigate gender inequality in the workplace

North, D. C. (1990) Instituciones, cambio institucional y desempeño económico Fondo de Cultura Económica

North, D. C. (1991) Instituciones, cambio institucional y desempeño económico (2ª ed.) Fondo de Cultura Económica

North, D. C. (1993, diciembre 9) The Nobel Prize Lecture The Nobel Prize  
<https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1993/north/lecture/>

Observatorio de Asuntos de Mujer y Género. (2020). Boletín del Observatorio: Juventud (Situación y brechas de género en juventudes). Medellín. Tomado de:  
<https://mujeresantioquia.gov.co/index.php/observatorio/boletines>

Observatorio de Asuntos de Mujer y Género. (2020). Visibilizando desigualdades: Autonomía económica de las mujeres en Antioquia. Medellín. Tomado de:  
<https://mujeresantioquia.gov.co/index.php/observatorio/boletines>

Observatorio de Asuntos de Mujer y Género. (2020). Visibilizando desigualdades: Derechos sexuales y reproductivos en Antioquia. Medellín. Tomado de:  
<https://mujeresantioquia.gov.co/index.php/observatorio/boletines>

Observatorio de Asuntos de Mujer y Género. (2021). Síntesis del Perfil de Género: Brechas en Antioquia. Informe. Recuperado de:  
<https://mujeresantioquia.gov.co/index.php/observatorio/perfil-de-genero>

- Observatorio de Asuntos de Mujer y Género. (2022). Informe sobre la situación de violencias contra las mujeres en el departamento de Antioquia durante 2021. Informe. Recuperado de: <https://mujeresantioquia.gov.co/index.php/observatorio/boletines>
- Observatorio de Género de Santander (OMEGS). (2019). Evaluación de la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros de Santander. Santander, Colombia.
- ONU-Hábitat. (2014). Gender mainstreaming in human settlements development. Nairobi, Kenya: United Nations Human Settlements Programme.
- Organización de los Estados Americanos (s. f.) Desigualdad e inclusión social en las Américas (p. 38) <https://www.oas.org>
- Organización Panamericana de la Salud. (s. f.). Prevención de la violencia. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia>
- Parsons, T. (1990) Prolegomena to a theory of social institutions *American Sociological Review*, 55(3), 319–333
- Paz, A. (2023, abril 19). El divorcio como una herramienta contra las desigualdades de género. Coordinación para la Igualdad de Género UNAM. <https://coordinaciongenero.unam.mx/2023/04/el-divorcio-como-una-herramienta-contra-las-desigualdades-de-genero/>
- Perpiñán, C. (2016). Anticoncepción en adolescentes: Educación sexual y asistencia adecuada. *Rev Esp Endocrinol Pediatría* 2016; Volumen 7. Edición 2.
- Perry, L. (2022) *The case against the sexual revolution: A new guide to sex in the 21st century* Polity Press

Plan International. (s. f.). Embarazo adolescente o embarazo precoz. Plan International España.

Recuperado el 29 de septiembre de 2025, de <https://plan-international.es/girls-get-equal/embarazo-adolescente>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2011). Informe de Desarrollo Humano: Colombia rural, razones para la esperanza. Bogotá, Colombia.

Rachel G. Lucas-Thompson, Wendy A. Goldberg, JoAnn Prause. Maternal work early in the lives of children and its distal associations with achievement and behavior problems: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 2010; DOI: 10.1037/a0020875

Radnitz, Scott. 2011. "Informal Politics and the State." *Comparative Politics* 43 (3): 351–71.

Real Academia Española & Asociación de Academias de la Lengua Española. (s. f.). Amo. En *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/amo>

Roa, María Luz y (y colaboradores) (2008). La perspectiva de género en el análisis del aborto: Aborto, ¿un acto de emancipación? V Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

Rodríguez, y Guerrero (2023) Institucionalidad y participación política con enfoque de género en Colombia: Análisis desde la metodología del PNUD *Sociedad y economía*

Rojas Betancur, Mauricio, & Méndez Villamizar, Raquel. (2016). El embarazo en adolescentes: una lectura social en clave cuantitativa. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 48(1), 82-90. <https://doi.org/10.18273/revsal.v48n1-2016009>

Ruíz Claudia. (2020). Mujeres en la educación: desigualdades sociales más allá del género.

Revista Colombiana de Humanidades. DOI: <https://doi.org/10.15332/21459169.6237>.

Sánchez, J. M. (2011) ¿Qué es género? Revista de Estudios de Género, 4(2), 1–10

Secretaría de Integración Social. (2020). Mesa Interinstitucional: prevención de maternidades y paternidades tempranas. Obtenido de

[https://www.integracionsocial.gov.co/images/\\_docs/2023/especiales/Juventud/maternidad-paternidad-temprana/30072024-broshure-MYPT-sdis-2024.pdf](https://www.integracionsocial.gov.co/images/_docs/2023/especiales/Juventud/maternidad-paternidad-temprana/30072024-broshure-MYPT-sdis-2024.pdf)

Secretaría de las Mujeres. (2018). Política Pública de las mujeres de Antioquia: Documento referente técnico. Recuperado de:

<https://mujeresantioquia.gov.co/index.php/somos/politica-publica-para-las-mujeres-de-antioquia>

Secretaría de las Mujeres. (2019). Informe de gestión: Secretaría de las Mujeres 2016-2019 (Luz Imelda Ochoa Bohórquez, secretaria). Informe institucional. Recuperado de:

<https://antioquia.gov.co/index.php/informes-de-gestion>

Secretaría Distrital de la Mujer. (2019). Documento Diagnostico de Identificación de Factores Estratégicos Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG) 2019-2030.

Obtenido de <https://www.sdp.gov.co/transparencia/info-grupos-interes/informacion-mujeres>

Secretaría Distrital de la Mujer. (2020). Informe de Gestión Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Mejor Para Todos" 2016-2019. Obtenido de <https://www.sdmujer.gov.co/ley-de-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/control/informes-de-gestion-evaluacion-y-auditoria>

- Secretaría Distrital de la Mujer. (2020). Seguimineto de inversión por entidad. Obtenido de Secretaria Distrital de la Mujer: <https://www.sdmujer.gov.co/ley-de-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/planeacion/proyectos-de-inversion>
- Secretaría Distrital de Planeación. (2020). Balance General del Plan de Desarrollo Distrital 2016-2020. Obtenido de <https://www.sdp.gov.co/content/informe-de-cierre-pdd-2016-2020>
- Sen, A. (1999) *Nuevo Examen a Las Desigualdades*. Alianza Editorial.
- Sen, A. (1999) *Nuevo Examen a Las Desigualdades*. Alianza Editorial.
- Soken-Huberty, E. (s. f.) Gender inequality 101: Meaning, facts and ways to take action
- Szygendowska\*, Marta. (2024). Prostitución: ¿un asunto de libertad? *Revista de derecho (Valdivia)*, 37(1), 123-143. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-09502024000100123>
- Travers, M. (2023). Psicología: esto pasa cuando una mujer gana más que el hombre en una pareja. *Forbes Ecuador*. <https://www.forbes.com.ec/innovacion/psicologia-esto-pasa-cuando-una-mujer-gana-mas-hombre-una-pareja-n41947>
- Tsirigotis, K. (2016) Transgression and gender *International Journal of Social Psychiatry*, 62(1), 45–52 <https://doi.org/10.1007/s11126-016-9454-y>
- UNICEF (2023) *Cómo evitar los estereotipos de género en la familia* <https://www.unicef.org/uruguay/crianza/etapa-escolar/como-evitar-los-estereotipos-de-genero-en-la-familia>
- UNICEF. (2021). *Análisis de situación de los matrimonios infantiles y las uniones tempranas en Colombia (2010-2020)*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

United Nations Development Programme (UNDP) (s. f.) Gender Inequality Index (GII) Human Development Reports <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indices/GII>

Waylen, G. (2014). Informal Institutions, Institutional Change, and Gender Equality. *Political Research Quarterly*, 67(1), 212-223. <https://doi.org/10.1177/1065912913510360> (Original work published 2014)

Waylen, G. (2014). Understanding institutional change: A gender perspective. *Politics & Gender*, 10(2), 212–223. <https://doi.org/10.1017/S1743923X14000099>

World Health Organization (WHO). (2021). Violence against women: Key facts. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

## Anexos

**Tabla 1.** Bogotá Presupuesto Proyecto Mujeres protagonistas, activas y empoderadas

<b>METAS PROYECTO 1067</b>	<b>Pres upuesto programad o</b>	<b>Pres upuesto ejecutado</b>
Formular Y Acompañar Técnicamente 1 Plan De Igualdad De Oportunidades PIOEG Para Su Implementación.	2.201	\$ 1.317
Asesorar 15 Planes Sectoriales De Transversalización Para La Igualdad De Género.	2.086	\$ 1.773
Ejecutar 5 Proyectos Con Acciones Afirmativas En El Ejercicio De Los Derechos En El Marco Del Pioeg Y Desc De Las Mujeres En Su Diversidad.	2.005	\$ 1.661
Diseñar E Implementar 1 Política Intersectorial De Abordaje De La Prostitución.	\$ 863	\$ 774
Sensibilizar A 5400 Personas En Ejercicio De Prostitución En Derechos Humanos, Desarrollo Personal Y Salud.	1.326	\$ 1.060
Operar 2 Casas De Todas Para La Atención Integral A Mujeres En Ejercicio De Prostitución.	4.688	\$ 4.083
Implementar 1 Estrategia Pedagógica De Masculinidades	\$ 279	\$ 248
Asesorar 10 Instancias Y Espacios De Participación Distrital Que Realizan Acciones De Seguimiento, Evaluación Y Monitoreo A Las Políticas Públicas	\$ 179	\$ 179
Fortalecer 500 Mujeres Que Participan En Instancias Distritales.	\$ 695	\$ 694
<b>Total</b>	22	\$14.3 9

*Nota:* cifras en millones de pesos. Elaboración propia con base en el Plan de Acción 2016 - 2020. Componente de inversión por entidad con corte a Mayo del 2020 – Secretaría Distrital de la Mujer

**Tabla 2.** Bogotá Presupuesto Proyecto Territorialización de derechos a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (CIOM)

<b>METAS PROYECTO 1069</b>	<b>Presupuesto programado</b>	<b>Presupuesto ejecutado</b>
----------------------------	-----------------------------------	----------------------------------

Realizar 1 Estrategia Para La Promoción De Los Derechos De Las Mujeres Dirigida A Niñas, Niños Y Adolescentes.	\$ 258	\$ 248
Operar 20 Casas De Igualdad De Oportunidades Para Las Mujeres	\$ 23.019	\$ 21.060
Vincular 120000 Mujeres En Sus Diversidades A Procesos De Promoción, Reconocimiento Y Apropiación De Derechos, A Través De Las Casas De Igualdad De Oportunidades Para Las Mujeres.	\$ 8.009	\$ 7.190
Realizar 30000 Orientaciones Y Asesorías Jurídicas A Mujeres Víctimas De Violencias A Través De Casas De Igualdad De Oportunidades Para Las Mujeres.	\$ 7.245	\$ 5.549
Realizar 30000 Orientaciones Psicosociales Que Contribuyan Al Mejoramiento De La Calidad De Vida De Las Mujeres.	\$ 7.358	\$ 5.764
Implementar 1 Estrategia Para El Fortalecimiento De Los Comités Operativos Locales De Mujer Y Género Y Consejos Locales De Mujeres.	\$ 4.447	\$ 3.362
<b>Total</b>	<b>\$50.336</b>	<b>\$43.173</b>

*Nota:* cifras en millones de pesos. Elaboración propia con base en el Plan de Acción 2016 - 2020. Componente de inversión por entidad con corte a Mayo del 2020 – Secretaría Distrital de la Mujer

**Tabla 3.** *Bogotá Presupuesto Proyecto Gestión del conocimiento con enfoque de género en el Distrito Capital*

<b>METAS PROYECTO 1070</b>	<b>Presupue sto programado</b>	<b>Presupue sto ejecutado</b>
Elaborar Y Divulgar 1 Caracterización Cualitativa Y Cuantitativa De Las Personas En Ejercicio De Prostitución, Explotación Sexual Y Trata De Personas Con Fines De Explotación Sexual	\$ 510	\$ 454
Formar 20000 Mujeres (Niñas, Adolescentes Y Adultas) En Temas De Promoción, Reconocimiento Y Apropiación De Sus Derechos A Través Del Uso De Herramientas Tic Y Metodologías Participativas	\$ 2.773	\$ 2.312

Formar 3000 Mujeres A Través De La Escuela De Formación Política	\$ 1.735	\$ 1.467
Actualizar Y Promover 1 Batería De Indicadores De Goce Efectivo De Los Derechos Por Parte De Actores Corresponsables Con La Garantía De Los Derechos De Las Mujeres	\$ 2.033	\$ 1.768
Desarrollar 4 Líneas Editoriales Para La Divulgación De Conocimientos En Materia De Derechos De Las Mujeres	\$ 1.664	\$ 1.451
Implementar 1 Estrategia De Comunicación Libre De Sexismo Y Nuevas Masculinidades	\$ 468	\$ 453
<b>Total</b>	<b>\$9.183</b>	<b>\$7.905</b>

*Nota:* cifras en millones de pesos. Elaboración propia con base en el Plan de Acción 2016 - 2020. Componente de inversión por entidad con corte a Mayo del 2020 – Secretaría Distrital de la Mujer

**Tabla 4.** Bogotá Presupuesto Proyecto Acciones con enfoque diferencial para el cierre de brechas de género

<b>METAS PROYECTO 7527</b>	<b>Presupue sto programado</b>	<b>Presupue sto ejecutado</b>
Fortalecer 500 Mujeres Que Hacen Parte De Instancias De Participación Del Nivel Distrital Y Local	\$ 2.280	\$ 1.873
Asistir Técnicamente 10 Instancias De Coordinación Y Seguimiento A Las Políticas Públicas Poblacionales Del Distrito Capital	\$ 626	\$ 464
Definir E Implementar 1 Estrategia Para Fortalecer El Consejo Consultivo De Mujeres	\$ 685	\$ 550
Implementar 5 Acciones Afirmativas Que Contribuyan Al Reconocimiento Y Garantía De Los Derechos De Las Mujeres Desde Las Diferencias Y La Diversidad Que Las Constituyen	\$ 1.617	\$ 1.258
Implementar 1 Estrategia Pedagógica Para La Promoción De Masculinidades Alternativas	\$ 1.072	\$ 837
Implementar 1 Estrategia De Comunicación Libre De Sexismo Y Nuevas Masculinidades	\$ 1.626	\$ 1.352
<b>Total</b>	<b>\$7.906</b>	<b>\$6.334</b>

*Nota:* cifras en millones de pesos. Elaboración propia con base en el Plan de Acción 2016 - 2020. Componente de inversión por entidad con corte a Mayo del 2020 – Secretaría Distrital de la Mujer

**Tabla 5.** *Bogotá Presupuesto Proyecto Bogotá territorio seguro y sin violencias contra las mujeres*

<b>METAS PROYECTO 1068</b>	<b>Presupuesto programado</b>	<b>Presupuesto ejecutado</b>
Atender 29000 Mujeres Víctimas De Violencias A Través De La Oferta Institucional De La Sdmujer	\$ 3.204	\$ 2.649
Capacitar 14000 Servidoras Y Servidores Profesionales En Derecho En Temáticas De Mujer Y Género	\$ 806	\$ 801
Implementar 1 Proceso De Fortalecimiento De Capacidades De Servidores Y Servidoras Con Responsabilidades En La Garantía Del Derecho De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencias Y Lucha Contra El Machismo	\$ 829	\$ 811
Brindar 1 Lineamiento Técnico En La Formación Del 100% De Los Servidores Y Servidoras De Entidades Distritales Con Competencia En Prevención, Investigación, Judicialización, Sanción Y Reparación De Todas Las Formas De Violencia Contra Las Mujeres.	\$ 287	\$ 236
Realizar 1 Proceso De Fortalecimiento Y Seguimiento A La Implementación Del Sofía	\$ 1.910	\$ 1.669
Realizar 50000 Atenciones A Mujeres A Través De La Línea Púrpura	\$ 5.379	\$ 4.391
Proteger 4450 Personas (Mujeres Víctimas De Violencia Y Personas A Cargo) A Través De Casas Refugio, De Manera Integral	\$ 38.073	\$ 30.778
Diseñar E Implementar 1 Protocolo De Atención A Mujeres Víctimas De Violencias En El Sistema Transmilenio	\$ 300	\$ 193

Sesionar 20 Consejos Locales De Seguridad Para Las Mujeres De Manera Continua.	\$ 1.772	\$ 1.408
Implementar 20 Planes Locales De Seguridad Para Las Mujeres A Través De La Dinamización De Acciones	\$ 2.325	\$ 1.961
Operar 1 Sistema Integrado De Medición Oficial De Las Violencias Contra Las Mujeres En El D.C.	\$ 1.100	\$ 640
Diseñar E Implementar 1 Campaña De Prevención De Las Violencias Ejercidas En El Espacio Público Contra Las Mujeres En Su Diversidad	\$ 257	\$ 57
<b>Total</b>	<b>\$56.242</b>	<b>\$45.594</b>

*Nota:* cifras en millones de pesos. Elaboración propia con base en el Plan de Acción 2016 - 2020. Componente de inversión por entidad con corte a Mayo del 2020 – Secretaría Distrital de la Mujer

**Tabla 6.** Bogotá Presupuesto Proyecto Fortalecimiento de la Estrategia Justicia de Género

<b>METAS PROYECTO 1068/7531</b>	<b>Presupuesto programado</b>	<b>Presupuesto ejecutado</b>
(1068) Realizar 5241 Orientaciones Y Asesorías Jurídicas A Través De Escenarios De Fiscalías (Capif, Cavif Y Caivas) Y Casas De Justicia	\$ 533	\$ 531
(7531) Realizar 38759 Orientaciones Y Asesorías Jurídicas A Través De Escenarios De Fiscalías (Capif, Cavif Y Caivas) Y Casas De Justicia	\$ 5.617	\$ 4.040
(1068) Representar 327 Casos Jurídicamente, De Violencias Contra Las Mujeres En El Distrito Capital	\$ 1.468	\$ 1.462
(7531) Representar 973 Casos De Violencias Contra Las Mujeres En El Distrito Capital	\$ 5.172	\$ 4.051
<b>Total</b>	<b>\$12.790</b>	<b>\$10.084</b>

*Nota:* cifras en millones de pesos. Elaboración propia con base en el Plan de Acción 2016 - 2020. Componente de inversión por entidad con corte a Mayo del 2020 – Secretaría Distrital de la Mujer

**Tabla 7.** Bogotá Presupuesto Proyecto Fortalecimiento institucional de la SDMujer

<b>METAS PROYECTO 1031</b>	<b>Presupuesto programado</b>	<b>Presupuesto ejecutado</b>
Diseñar E Implementar .7 Estrategia Para La Apropiación Y Sostenibilidad Del Sig	\$ 1.539	\$ 1.494
Apropiar E Implementar En Un 80 El Subsistema De Gestión Documental	\$ 1.784	\$ 1.247
Diseño Y Ejecución Del 100 Del Plan De Innovación Para El Uso Y Apropiación De Las Tecnologías De La Información Y Comunicaciones	\$ 1.797	\$ 1.591
Trasladar Y Adecuar 1 Sede De La Secretaría Distrital De La Mujer	\$ 656	\$ 656
Gestionar El 100 Por ciento Del Plan De Adecuación Y Sostenibilidad Del Sigd-Mípg	\$ 1.653	\$ 1.211
<b>Total</b>	<b>\$7.429</b>	<b>\$6.199</b>

*Nota:* cifras en millones de pesos. Elaboración propia con base en el Plan de Acción 2016 - 2020. Componente de inversión por entidad con corte a Mayo del 2020 – Secretaría Distrital de la Mujer