



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA  
REGIONAL PARA LA DEFENSA  
DE LA MESETA DE  
BUCARAMANGA**

**PLAN DE ACCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO  
CDMB 2013-2015**

**Ludwing Arley Anaya Méndez**  
Director General



**Luz Elena Mojica Gamboa**  
Jefe Oficina Direccionamiento Estratégico

**Equipo Técnico ODEIC**  
**Libia Cristina Santos Morales**  
**Mario Hernando Quijano M.**  
**David Mauricio Burgos Valencia**

**Bucaramanga. Santander. Colombia**  
**Julio de 2013**



## PRÓLOGO

### PLAN DE ACCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO CDMB 2013-2015

Evidentemente los acuerdos internacionales y las políticas públicas colombianas han definido la necesidad de visibilizar la labor, esfuerzo y dedicación de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad, con el propósito de lograr una equidad de género plena y permanente; por ende, nos corresponde a cada uno de los actores nacionales, regionales y locales definir estrategias claras para que esto sea una realidad. La mujer por naturaleza se ha ganado espacios importantes por sus competencias, cualidades y visión del mundo; por ello es imperativo que formulemos políticas y establezcamos estrategias y acciones que aseguren igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Es necesario un cambio de pensamiento que garantice desde la familia, los centros educativos, las empresas y las distintas organizaciones esta igualdad y se convierta en el diario vivir de la sociedad. Aún no somos suficientemente conocedores de hasta qué punto influyen en nuestra práctica ambiental institucional las distintas percepciones, creencias y conocimientos con respecto al género; requerimos una actitud receptiva hacia la incorporación sistemática de una serie de medidas para la transversalización del enfoque de género en nuestras políticas, programas y proyectos de conservación del medio ambiente y desarrollo sostenible.

Por ello, en la CDMB nos comprometemos con este plan de acción en el marco del cual la sensibilización, la capacitación y la investigación participativa sobre género, nos permitirán avanzar y proponer actuaciones que puedan contribuir a la mejora de las actitudes hacia la cultura de género, tanto en la comunidad en general como en el personal de la entidad. Dirigimos este plan a todas las personas (mujeres, hombres, niñas, niños, jóvenes) de nuestra área de jurisdicción que participan en los programas y proyectos de nuestro plan de acción “Ambiente para la Gente” 2012-2015.

**LUDWING ARLEY ANAYA MÉNDEZ**  
Director General CDMB.

# **CONTENIDO**

## **INTRODUCCIÓN**

### **1. MARCO GENERAL**

### **2. LA MUJER EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL SECTOR AMBIENTAL Y DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL ÁREA DE JURISDICCIÓN CDMB. PROVINCIA DE SOTO. SANTANDER.**

**2.1. LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN ESPACIOS DE DECISIÓN EN LA PROVINCIA DE SOTO. SANTANDER**

**2.2. LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER URBANA Y RURAL EN LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS AMBIENTALES CDMB.**

**2.3. LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA TOMA DE DECISIONES COMO FUNCIONARIA CDMB.**

**2.4. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA EFECTOS DE IMPULSAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA CDMB.**

### **3. METODOLOGÍA DE FORMULACIÓN DEL PLAN**

#### **4. OBJETIVOS DEL PLAN**

**4.1. OBJETIVO GENERAL**

**4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

#### **5. ACTIVIDADES METAS E INDICADORES A CORTO PLAZO. 2013**

#### **6. ACTIVIDADES METAS E INDICADORES A MEDIANO PLAZO. 2014-2015**

#### **7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

#### **8. RESPONSABILIDADES**

#### **9. PRESUPUESTO**

#### **10. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

## INTRODUCCIÓN

Con el propósito de implementar la transversalización del enfoque de género en los programas, proyectos y políticas públicas en los temas ambientales y de desarrollo sostenible bajo la responsabilidad de la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga CDMB, se presenta en este documento el Plan de Acción con Enfoque de Género, CDMB 2013-2015.

Este Plan se elabora atendiendo al requerimiento emanado de la Procuraduría General de la Nación a través de la Procuraduría Delegada para la Defensa de los Derechos, de la Infancia, la Adolescencia y la Familia junto con la Procuraduría Delegada para Asuntos Ambientales y Agrarios mediante solicitud SIAF No 52963 de fecha 10 de febrero de 2013.

Dicha solicitud es elevada por la Procuraduría General de la Nación con fundamento en la Constitución Política de Colombia, en el reconocimiento convencional de los Derechos de las Mujeres, en las competencias asignadas a las autoridades medioambientales y agrarias, así como en cumplimiento de la función preventiva que le compete a dicho órgano de control encargado, entre otras funciones, de proteger los derechos humanos, asegurar su efectividad y defender los intereses de la sociedad.

La CDMB se compromete con la formulación e implementación de este plan de acción de transversalización del enfoque de género, promoviendo la participación de la mujer, en la toma de decisiones relativas al tema ambiental, buscando disminuir las brechas de desigualdades de género en el área de jurisdicción. Se dirigirán las acciones a las mujeres del sector urbano, del sector rural y de la entidad misma, involucrando tanto a hombres como mujeres, niños y niñas, jóvenes y adultos vinculados con los proyectos institucionales.

Se inicia la formulación del plan con la construcción del marco general político, normativo, conceptual y teórico, que sustenta el mismo y el cual se presenta en el primer numeral. Se toma como referente de partida la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) adoptada por las Naciones Unidas; continuando con la Ley 51 de 1.981 que aprueba en Colombia dicha Declaración y a partir de la cual se generan otras



normas que regulan en Colombia acciones a favor de la mujer. Se consideran como otros fundamentos igualmente importantes la Declaración y la Plataforma de Acción adoptada por la cuarta conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing; el actual Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos 2011-2014”; el CONPES 131 de 2013 y la primera política departamental de equidad de géneros. Se contemplan además las estrategias del PNUD para implementar la transversalización de la equidad de género en las políticas, programas y proyectos de las entidades públicas.

Se incluye, en la segunda parte del documento, una referencia general a la participación de la mujer en medio ambiente y desarrollo sostenible, en el área de jurisdicción de la CDMB, área de cobertura de este plan. Se contempla en su contenido su participación en el departamento de Santander específicamente en la Provincia de Soto, en los principales espacios de toma de decisiones e igualmente la participación de la mujer urbana, rural y como servidora pública en los programas y proyectos ambientales CDMB. Para su elaboración se recurre por un lado, al conocimiento, percepción y opinión que el personal vinculado a la Corporación tiene sobre cómo ha sido y es la participación de la mujer en el marco de los distintos proyectos ambientales y de las acciones administrativas que por la entidad se han adelantado, y se complementa con información que algunas fuentes secundarias brindan sobre la participación de la mujer en la toma de decisiones en el departamento de Santander específicamente en la provincia de Soto, área de actuación de la entidad.

Se describe a continuación, de manera detallada, en el numeral 3, la metodología seguida para la formulación del Plan y luego, se contemplan además de los objetivos que el plan persigue, las actividades, metas e indicadores a corto y a mediano plazo para su implementación, con un cronograma detallado de las actividades a realizar, responsabilidades y el presupuesto que demanda su ejecución.

Finalmente, se hace alusión al sistema de seguimiento y evaluación que se desarrollará.

Si bien todos los procesos, dependencias y proyectos institucionales estarán involucrados con competencias directas en la implementación de este plan de acción, se menciona a la Oficina de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva ODEIC como la dependencia institucional que tendrá a su cargo la responsabilidad del seguimiento al mismo.

## 1. MARCO GENERAL

En La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, se expresa que "la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz."

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas adopta esta Convención, la cual entra en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. Es así como en Colombia se expide la Ley 51 de 1981 que aprueba dicha Convención y mediante el Decreto 1398 de 1990 se desarrolla dicha Ley.

En la Declaración y Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada por las Naciones Unidas en Beijing en Septiembre de 1995, se reconoció el importante papel que desempeña la mujer frente al cuidado del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

Dicha plataforma, la cual es un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad, contiene una amplia referencia a la problemática mundial ambiental y su incidencia en la mujer, válida de considerar como soporte básico para los propósitos del presente plan de acción como es la transversalización del enfoque de género en las políticas, los programas, los proyectos y las acciones a cargo de la entidad, reconociendo a las mujeres como agentes activas en el fomento del desarrollo sostenible y la preservación del medio ambiente. En su texto esta plataforma expone que:

“La incesante degradación del medio ambiente, que afecta a todos los seres humanos, suele tener una repercusión más directa en la mujer. La salud de la mujer y sus condiciones de vida se ven amenazadas por la contaminación y los desechos tóxicos, la deforestación en gran escala, la desertificación, la sequía y el agotamiento de los suelos y de los recursos costeros y marinos, como indica la incidencia cada vez mayor de problemas de salud, e incluso fallecimientos, relacionados con el medio ambiente, que se registran entre las mujeres y las niñas. Las más afectadas son las mujeres que habitan en zonas rurales y las indígenas, cuyas condiciones de vida y subsistencia diaria dependen directamente de ecosistemas sostenibles.

“La pobreza y la degradación del medio ambiente están estrechamente vinculadas. Si bien la pobreza tiene algunos efectos perjudiciales sobre el medio ambiente, la causa principal de la degradación incesante del medio ambiente

mundial radica en las insostenibles pautas de consumo y producción, particularmente en los países industrializados, que constituyen un motivo de profunda preocupación y agravan la pobreza y los desequilibrios”.

Entre los objetivos estratégicos y medidas contenidos en la Plataforma, ésta desarrolla en su párrafo 246 el tema de la mujer y el medio ambiente, señalando que “el ser humano es el elemento central del desarrollo sostenible. Tiene derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza. La función de la mujer en la creación de modalidades de consumo y producción sostenibles y ecológicamente racionales y de métodos para la ordenación de los recursos naturales es sumamente importante, como se reconoció en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y en la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, y se dejó plasmado en todo el Programa 21”.

Se señala en el mismo documento que “en el último decenio ha aumentado considerablemente la preocupación por el agotamiento de los recursos, la degradación de los sistemas naturales y los peligros de las sustancias contaminantes. Esas condiciones de degradación causan la destrucción de ecosistemas frágiles y el desplazamiento de comunidades, en particular el de las mujeres que forman parte de ellas, de las actividades productivas y representan una amenaza cada vez mayor para un medio ambiente seguro y saludable. La pobreza y la degradación del medio ambiente están estrechamente vinculadas entre sí. Aunque la pobreza crea ciertos tipos de tensiones ambientales, la principal causa del continuo deterioro del medio ambiente mundial son las modalidades insostenibles de consumo y producción, especialmente en los países industrializados, que son motivo de gran preocupación, ya que agravan la pobreza y los desequilibrios.

El aumento del nivel de los mares como consecuencia del calentamiento de la Tierra constituye una amenaza grave e inmediata para las personas que viven en países insulares y zonas costeras. La utilización de sustancias que provocan una disminución del ozono, como los productos con clorofluorocarburos y halogenados y los bromuros de metilo (con los cuales se fabrican plásticos y espumas) perjudican considerablemente la atmósfera, ya que permiten que lleguen a la superficie de la Tierra niveles excesivos de rayos ultravioleta dañinos. Ello afecta gravemente a la salud de las personas porque provoca tasas más altas de cáncer de la piel, daños a la vista y debilita las defensas del organismo. También tiene graves consecuencias para el medio ambiente, especialmente los cultivos y la vida marina”.

También se expresa que “todos los Estados y todas las personas deberán cooperar en la tarea fundamental de erradicar la pobreza, como requisito indispensable para alcanzar el desarrollo sostenible, a fin de reducir las

desigualdades de los niveles de vida y atender mejor las necesidades de la mayoría de la población mundial”.

Los huracanes, los tifones y otros desastres naturales y, además, la destrucción de los recursos, la violencia, los desplazamientos y otros efectos derivados de la guerra, los conflictos armados y de otra índole, el uso y el ensayo de armas nucleares y la ocupación extranjera pueden también contribuir a la degradación del medio ambiente. El deterioro de los recursos naturales desplaza a las comunidades y especialmente a las mujeres que forman parte de ellas, de las actividades generadoras de ingresos, a la vez que aumenta considerablemente la cantidad de trabajo no remunerado que es necesario realizar. Tanto en las zonas urbanas como en las rurales, la degradación del medio ambiente repercute negativamente en la salud, el bienestar y la calidad de vida de la población en general, y sobre todo de las niñas y mujeres de todas las edades.



Es fundamental conceder una atención y un reconocimiento particulares a la función y situación especial de las mujeres que viven en las zonas rurales y las que trabajan en el sector agrícola, en el que el acceso a la capacitación, la tierra, los recursos naturales y productivos, los créditos, los programas de desarrollo y las estructuras de cooperativas pueden ayudarlas a participar en mayor medida en el desarrollo sostenible. Los riesgos

ambientales en el hogar y en el lugar de trabajo pueden tener consecuencias desproporcionadas para la salud de la mujer, debido a que su vulnerabilidad a los efectos tóxicos de diversos productos químicos es variable. Esos riesgos son particularmente elevados en las zonas urbanas y en las zonas de ingresos bajos donde existe una alta concentración de instalaciones industriales contaminantes.

Mediante la gestión y el uso de los recursos naturales, la mujer sostiene a su familia y a la comunidad. Como consumidora, cuidadora de su familia y educadora, su función es fundamental para la promoción del desarrollo sostenible, como lo es su preocupación por la calidad y el carácter sostenible de la vida para las generaciones actuales y futuras. Los gobiernos han manifestado su intención de crear un nuevo paradigma de desarrollo en el que se integre la preservación del medio ambiente con la justicia y la igualdad de género dentro de una misma generación y entre distintas generaciones, como se afirma en el capítulo 24 del Programa 21.

De acuerdo con dicha conferencia “la mujer sigue en gran medida sin participar en el proceso de la formulación de políticas y adopción de decisiones en materia de

ordenación, conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente y los recursos naturales; su experiencia y aptitudes en la defensa y la vigilancia de la ordenación adecuada de los recursos naturales siguen muy a menudo marginadas de los órganos normativos y de adopción de decisiones, así como de los puestos normativos en las instituciones de enseñanza y los organismos relacionados con el medio ambiente”.



Se afirma que “son pocas las mujeres que reciben capacitación profesional en la ordenación de los recursos naturales y tienen capacidad normativa, por ejemplo como expertas en planificación de la ordenación territorial, agronomía, silvicultura, ciencias marinas y derecho ambiental. Incluso cuando reciben capacitación profesional en la ordenación de los recursos naturales, no suelen tener una representación suficiente en las

instituciones oficiales con capacidad normativa a nivel nacional, regional e internacional. Por lo general, la mujer no participa en pie de igualdad en la gestión de las instituciones financieras y las empresas cuyas decisiones son las que más afectan a la calidad del medio ambiente. Además, existen deficiencias institucionales en la coordinación entre las organizaciones no gubernamentales de mujeres y las instituciones nacionales que se ocupan de cuestiones ambientales, pese al rápido aumento y la importancia de las organizaciones no gubernamentales de mujeres que se dedican a esas cuestiones a todos los niveles”.

La mujer ha desempeñado a menudo funciones de liderazgo o tomado la iniciativa para promover una ética del medio ambiente, disminuir el uso de recursos y reutilizar y reciclar recursos para reducir al máximo los desechos y el consumo excesivo. La mujer puede influir en forma considerable en las decisiones en materia de consumo sostenible. Además, su contribución a la ordenación del medio ambiente, por ejemplo, a través de campañas para los jóvenes y las comunidades destinadas a proteger el medio ambiente, suele tener lugar a nivel local, donde es más necesaria y decisiva una acción descentralizada sobre cuestiones de medio ambiente.

La mujer, y en particular la mujer indígena, tiene conocimientos especiales de los vínculos ecológicos y de la ordenación de los ecosistemas frágiles. En muchas comunidades, la mujer es la principal fuerza de trabajo para la producción de subsistencia, por ejemplo, la recolección de mariscos; así pues, su función es fundamental para el abastecimiento de alimentos y la nutrición, la mejora de las

actividades de subsistencia y del sector no estructurado y la protección del medio ambiente. En algunas regiones, la mujer suele ser el miembro más estable de la comunidad, ya que el hombre a menudo trabaja en lugares lejanos y deja a la mujer para que proteja el medio ambiente y vele por una distribución adecuada de los recursos dentro del hogar y la comunidad.

Según el párrafo 251, las medidas estratégicas necesarias para una buena ordenación del medio ambiente exigen un método global, multidisciplinario e intersectorial. La participación y el liderazgo de la mujer son fundamentales en todos los aspectos de dicho método. En las recientes conferencias mundiales de las Naciones Unidas sobre el desarrollo, así como las conferencias regionales preparatorias de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, se ha reconocido que las políticas en materia de desarrollo sostenible en que no se cuente con la participación del hombre y la mujer no lograrán sus resultados a largo plazo.

También han solicitado la participación eficaz de la mujer en la generación de conocimientos y educación ambiental, la adopción de decisiones y la gestión en todos los niveles. Las experiencias y contribuciones de la mujer a un medio ambiente ecológicamente racional deben ocupar un lugar prioritario en el programa para el siglo XXI. Mientras la contribución de la mujer a la ordenación del medio ambiente no reciba reconocimiento y apoyo, el desarrollo sostenible seguirá siendo un objetivo difícil de alcanzar.

Los gobiernos y otros agentes, en el contexto de la falta del reconocimiento y el apoyo debidos a la contribución de la mujer en la conservación y ordenación de los recursos naturales y la protección del medio ambiente, deberán propiciar la integración activa y visible de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, incluido un análisis de las consecuencias para la mujer y el hombre antes de adoptar decisiones”.

En el contenido del texto aludido, se fijan los siguientes objetivos estratégicos con el fin de que la mujer se involucre en la ordenación del medio ambiente y en las políticas sobre desarrollo sostenible:

- Lograr la participación activa de la mujer en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente en todos los niveles.
- Integrar las preocupaciones y perspectivas de género en las políticas y los programas a favor del desarrollo sostenible.
- Fortalecer o establecer mecanismos a nivel regional, nacional e internacional para evaluar los efectos de las políticas de desarrollo y medio ambiente en la mujer.

Para cada uno de estos objetivos, se contemplan las medidas que deberán adoptarse por los gobiernos y actores del sector privado y de la sociedad civil para el logro de los mismos.

En Colombia, con base en la normatividad expedida en cumplimiento de los compromisos adquiridos por el país para la implementación de las acciones acordadas en el marco de las convenciones internacionales sobre la mujer, con la Ley 1450 de 2011 por la cual se expide el actual Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos” 2010-2014, en su artículo 177 referido a *Equidad de género, se establece que* “El Gobierno Nacional adoptará una política pública nacional de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género, teniendo en cuenta las particularidades que afectan a los grupos de población urbana y rural, afrocolombiana, indígena, campesina y Rom. La política desarrollará planes específicos que garanticen los derechos de las mujeres en situación de desplazamiento y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia”.

Se dice además que “esta política pública será construida de manera participativa bajo la coordinación de la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer (ACPEM), la cual será fortalecida institucional y presupuestalmente para el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades y funciones; asegurará el cumplimiento del Estado colombiano de los estándares internacionales y nacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres con un enfoque multisectorial y transversal.

En esta misma Ley, el Artículo 179 sobre *Política pública nacional de prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer, dice:* “El Gobierno Nacional adoptará una política pública nacional para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, que deberá acoger las recomendaciones de los organismos internacionales de protección de los DD.HH. y las obligaciones contenidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”. Esta política deberá ser concertada con las organizaciones de mujeres.

Para dar respuesta a lo establecido en dichos artículos el gobierno nacional reglamentó la Ley 1257 de 2008, *“por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 296 de 1996 y se dictan otras disposiciones”*, con la expedición en 2011 de los decretos reglamentarios: 4463, 4796, 4798 y 4799.

En aras del mismo cumplimiento en septiembre de 2012, con el CONPES 161 de 2013 el Gobierno presenta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y precisa el plan de acción indicativo para el período 2013-2016, el cual incluye el Plan integral para garantizar una vida libre de violencias.

Las problemáticas abordadas y priorizadas en este documento, reflejan aspectos centrales de las desigualdades que afectan a las mujeres en Colombia, evidenciando la pertinencia de su tratamiento intersectorial en forma articulada por parte del Estado.

La actual demanda por la inclusión de los temas de género como un asunto relevante y prioritario de la agenda pública y, consecuentemente, como objeto de políticas es el resultado de un largo y arduo proceso político y social, liderado por los movimientos de mujeres, que se ha llevado a cabo en varios escenarios simultáneamente y, en el que han participado los más diversos actores. En concordancia con esta demanda, *la prosperidad democrática*, como principio rector del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, reconoce la equidad de género como una dimensión impostergable de la equidad social y como tema de política y responsabilidad gubernamental.

En este CONPES se contemplan las siguientes seis líneas estratégicas de acción:

- Construcción de Paz y Transformación Cultural.
- Autonomía Económica y Acceso a Activos.
- Participación en los Escenarios de Poder y Toma de Decisiones.
- Salud, Derechos Sexuales y Reproductivos. (Determinantes Sociales)
- Enfoque de Género en la Educación
- Plan para Garantizar una Vida Libre de Violencia.

En el departamento de Santander a través de la Ordenanza 028 del 21 de septiembre de 2010 fue adoptada la primera Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros Su instrumento central es el Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades 2010-2019, el cual incorpora un conjunto de 82 acciones orientadas a garantizar la participación plena e igual de las mujeres en la vida política, civil, económica, social y cultural, en los niveles nacionales, regionales e internacionales y se orientan hacia la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo conforme a los objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

Esta política fue construida mediante procesos de participación ciudadana, fortalece la gobernabilidad democrática y se sustenta en principios ético-políticos que animan el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado. Responde a la necesidad de crear condiciones sociales, económicas, políticas, culturales, ambientales e institucionales que contribuyan a garantizar:

- Educación para el reconocimiento y realización de los derechos de las mujeres
- Trabajo digno y remuneración equitativa
- Participación política y representación para la autonomía de las mujeres
- Territorio sin violencias contra las mujeres

- Salud sexual y reproductiva con equidad de género
- Comunicación y cultura que reconozca y revalorice las diversidades para el desarrollo de Santander.
- Equidad de género en hábitat, seguridad alimentaria y ambiente.

Bajo los siguientes planteamientos esta política justifica la necesidad de garantizar la equidad de género en hábitat, seguridad alimentaria y ambiente, temática de relevancia en el cumplimiento de la Misión institucional de la CDMB y de su misma Visión de proteger la vida de hoy para garantizar la del mañana:

“Un hábitat adecuado significa algo más que tener un techo para protegerse. Significa también disponer de un lugar con privacidad, espacio suficiente, accesibilidad física, seguridad adecuada, seguridad de tenencia, estabilidad y durabilidad estructurales, iluminación, calefacción y ventilación dignas, una infraestructura básica que incluya abastecimientos de agua, saneamiento y eliminación de desechos, factores apropiados de calidad de medio ambiente y relacionados con la salud, y un emplazamiento adecuado y con acceso a fuentes de trabajo y a los servicios básicos, todo ello a un costo razonable. La idoneidad de todos estos factores debe determinarse junto con las comunidades, teniendo en cuenta una perspectiva de desarrollo gradual.

El concepto de hábitat incluye: el territorio, su uso y propiedad; la pobreza urbana; el mejoramiento de los asentamientos precarios; el éxodo interno; la gobernabilidad participativa; el medio ambiente; la seguridad alimentaria; el transporte; la dimensión estética del habitar; el planeamiento y sus escalas locales y regionales en materia de desarrollo económico, urbanístico y habitacional. Todos estos son elementos que afectan la calidad de vida y que deben considerarse para repensar las relaciones entre lo urbano y lo rural en el marco de un conflicto (sumatoria de problemáticas históricamente no resueltas) que afecta profundamente el desarrollo territorial.

La seguridad alimentaria incluye el acceso a los alimentos, su disponibilidad, su uso y la estabilidad del suministro (Cumbre Mundial sobre la Alimentación, 1996), y está estrechamente relacionada con los mínimos vitales.

El ambiente comprende las condiciones naturales, sociales y culturales correspondientes a un territorio y un tiempo determinados, que afectan la vida presente y futura de sus habitantes, las relaciones entre éstos y la cultura a la cual pertenecen. La profunda articulación entre el hábitat, la seguridad alimentaria y el ambiente demandan acciones para frenar el deterioro y el riesgo ambiental tanto en las zonas urbanas como rurales. En tanto comprometen la relación entre las poblaciones y los territorios que habitan, tales acciones requieren diagnósticos con datos desagregados por sexo, conocer las modalidades de acceso, uso y control

de los recursos naturales por parte de las mujeres, así como el impacto de los problemas ambientales sobre su salud, su trabajo, su tiempo y su calidad de vida.

El acceso a la vivienda, los servicios públicos y los equipamientos de cuidado y bienestar social, debe también ser objeto de investigaciones que permitan “formular y reforzar políticas y prácticas para promover la plena participación y la igualdad de la mujeres en la planificación de los asentamientos humanos y en la adopción de decisiones al respecto”. (Hábitat II, 46 e).

La incompatibilidad de la localización entre la vivienda, el empleo y las actividades urbanas con sus consecuencias en el “recurso tiempo”, es uno de los principales obstáculos de las mujeres para su autonomía y ciudadanía activa. En la mayoría de los países en desarrollo, según investigaciones de UNIFEM, las mujeres son las responsables de la gestión del agua a nivel doméstico y comunitario. “Esta desigualdad genérica tiene implicaciones en la vida cotidiana de las mujeres no solo desde el punto de vista de sus derechos sino que les impide involucrarse en actividades como la educación, la generación de ingresos, la política, el descanso y la recreación. (WHRnet. Las mujeres y la privatización del agua, 2003).

La violencia que se experimenta o se percibe como amenaza cierta, ejerce un efecto de restricción para el acceso, uso y apropiación de la ciudad por parte de la ciudadanía y en especial de las mujeres, constituyendo uno de los obstáculos más importantes para su desplazamiento y por lo tanto su autonomía.

Los riesgos ambientales para la salud relacionados con la contaminación en las zonas urbanas “pueden tener un efecto desproporcionado sobre la salud de las mujeres y los niños en razón de su diferente susceptibilidad a los efectos tóxicos de diversas sustancias químicas, de su diferente exposición a ellos y del carácter de las tareas que frecuentemente realizan las mujeres” (Hábitat- texto oficial).

Las mujeres de sectores pobres y empobrecidos, mujeres solas con hijos, mujeres desplazadas por conflictos armados, por desastres naturales y por especulación económica del suelo, mujeres migrantes, como asimismo indígenas y afrodescendientes, sufren limitaciones y /o discriminaciones para el acceso a la tenencia segura de la vivienda, o a subsidios y créditos para la misma. Las mujeres en un alto porcentaje no cumplen con los criterios de elegibilidad para el acceso a la vivienda subsidiada o subvencionada. Estos presuponen ingresos regulares y empleos formales, mientras que los ingresos de las mujeres provienen de empleos informales e inestables.

Por lo tanto invertir en las infraestructuras que reduzcan las cargas de tiempo de mujeres y niñas, garantizar los derechos de propiedad y de herencia de las mujeres y niñas, implementar políticas de vivienda que contemplen la inserción social diferenciada de las mujeres, fundamentalmente de quienes se encuentran en la economía informal, como en distintas situaciones de vulnerabilidad social:

mujeres desplazadas por conflictos armados, inmigrantes y mujeres jefas de hogar.

La igualdad de oportunidades implica también incorporar en las políticas públicas de vivienda las perspectivas de diversidad cultural y étnica, eliminando toda forma de discriminación para el acceso a vivienda, créditos y subsidios, por razones de sexo, edad, etnia, orientación sexual, credo o nacionalidad, sin ignorar los intereses específicos de las mujeres en un ámbito de equidad.

Así mismo, es necesario garantizar el acceso al agua potable y saneamiento, por el impacto en la salud de la población y especialmente la de las mujeres, quienes están más expuestas por las actividades domésticas y comunitarias que socialmente se les asigna, como asimismo las consecuencias sobre su vida cotidiana (incrementos de tiempos y esfuerzos)”.

Ante los planteamientos anteriores, se traza entonces en el Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades 2010-2019, como uno de sus objetivos, (objetivo 7): Impulsar el reconocimiento y promoción del derecho a la seguridad alimentaria, a un hábitat y una vivienda digna y a un ambiente sostenible de las mujeres en su diversidad.

Para su logro se proponen acciones a desarrollar como: Asegurar la incorporación del enfoque de género en la política pública de seguridad alimentaria; apoyar iniciativas que buscan solución al impacto negativo de la carencia de alimentos sobre las personas en situación de pobreza, entre ellas el establecimiento de cadenas comerciales interdepartamentales, bancos de semilla y de sustentabilidad de agremiaciones productivas, priorizando la población femenina en su diversidad, y diseñar una estrategia para la transversalización del enfoque de género en el plan departamental de aguas y las políticas ambientales del departamento.

El Plan Departamental de Desarrollo, “Santander en Serio. El Gobierno de la Gente. 2012-2015, ha incorporado el Programa Institucionalización de la Política Pública de Mujer y Género en Santander, cuyo objetivo es asegurar la transversalización y territorialización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el Departamento, con enfoque diferencial de género y étnico- cultural, con las siguientes tres metas:

- Promover en los 87 municipios la adopción de la política.
- Diseñar e implementar una estrategia integral para la difusión y reconocimiento de los derechos de las mujeres.
- Diseñar e implementar una estrategia para el cumplimiento de las acciones priorizadas en el plan de igualdad de oportunidades de la política pública para la mujer y equidad de género.

El Programa de las Naciones Unidas PNUD considera que la promoción de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres son no sólo condiciones básicas para la erradicación de la pobreza y la mejora de las condiciones sociales y políticas de la sociedad en su conjunto, sino también dimensiones intrínsecas de una gobernabilidad democrática e incluyente.

Dicho programa adopta la Estrategia de Transversalización de Género como el medio más adecuado para avanzar en la equidad de género. Esta estrategia implica integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras así como en la cultura institucional, para contribuir verdaderamente a cerrar las brechas de desarrollo humano que persisten entre hombres y mujeres.

La Estrategia incorpora los Mandatos y Acuerdos Internacionales en materia de desarrollo y equidad de género, las políticas de género del PNUD y los mandatos del Consejo Económico y Social relativos a la inclusión del enfoque de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas.

El concepto de transversalización de género TG., adoptado por la Estrategia asume la transversalización de género como una transformación profunda de la organización en todos los niveles: “La transformación significa reconocer que el género no concierne solo a los programas, políticas y equilibrio de género en el personal, sino también a la cultura institucional. Está relacionado con el cuidado, la flexibilidad y el empoderamiento, que afectan los comportamientos, las normas, los programas y los impactos. Cada persona debe beneficiarse y cada persona debe tomar responsabilidad de ello”.

El enfoque de género ha venido evolucionando. En las décadas del 50 y 60 el desarrollo se orientaba hacia objetivos económicos, (ahorro y acumulación de capital). En esas épocas las mujeres eran beneficiarias pasivas, el objetivo era buscar su bienestar y el de la familia. Sin embargo los resultados en bienestar de la población no fueron los esperados. Entonces en los años 70 se aboga por la atención a las necesidades básicas de los más vulnerables.

Se solicita mayor incorporación de la mujer al desarrollo, considerando que el principal problema es la exclusión de las mujeres del proceso de desarrollo, pues con ello se están desperdiciando la mitad de los recursos humanos productivos. La estrategia propuesta es, por consiguiente, integrar a las mujeres en los procesos vigentes de desarrollo, aunque sin cuestionar la esencia de los mismos. El énfasis está puesto en el papel productivo de las mujeres, entendiendo su subordinación por su exclusión del mercado. Se desarrollan así acciones destinadas a mejorar la productividad y la generación de ingresos de las mujeres (vistas de manera aislada), pero desde su rol tradicional, en ámbitos como la salud, la alimentación, y el cuidado de la familia. Como consecuencia de lo anterior, se aumentó la carga de trabajo de las mujeres.

El gran aporte del enfoque de la incorporación de la mujer al desarrollo, ha sido situar el tema de las mujeres en las agendas de desarrollo., su gran carencia ha sido la poca importancia otorgada a los aspectos culturales, históricos, psicológicos de las relaciones entre hombres y mujeres. Hay una incorporación de las mujeres en las estrategias de desarrollo, pero sin una transformación en las relaciones de poder con los hombres.

A finales de la ochenta se hace cada vez más evidente que la estrategia de incorporar la mujer en los proyectos de desarrollo, era insuficiente para terminar con la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres. En este tiempo se venía gestando todo un cambio conceptual dado por la adopción del término **género**, que ya para la década de los setenta empezaba a difundirse de manera más amplia.

Este concepto viene a nombrar una construcción social existente en la que se reconoce que la diferencia hombre/ mujer no sólo es biológica, sino que tiene que ver también con un conjunto de características culturales, sociales, económicas, simbólicas, de normas y valores que atribuyen las sociedades a las mujeres y a los hombres.

A partir de este cambio conceptual nace el enfoque GED (Género en el Desarrollo), que plantea que el problema, más que la exclusión de las mujeres son las relaciones desiguales de poder y las estructuras que producen esa desigualdad, y que impiden un desarrollo en condiciones de equidad. *El énfasis se pone en las relaciones de poder entre hombres y mujeres y en la transformación, no solo de las condiciones de vida de las mujeres, sino también de su posición en la sociedad.*

El tema de género viene siendo tratado hace varias décadas y al interior de su análisis son varios los conceptos que se deben conocer y asimilar para una mayor efectividad de las acciones que se emprendan en la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres.

Según plantean Taborda y Loida (1999), en el documento La Perspectiva de Género en los procesos de Desarrollo Comunitario y Sostenible editado por CATIE, Costa Rica, “el enfoque de género permite el análisis de la sociedad, buscando explicar y comprender las relaciones sociales entre hombres y mujeres, identificando sus necesidades e intereses, roles y capacidades diferenciadas, para formular políticas de desarrollo que permitan superar las brechas de género y garantizar la distribución equitativa de beneficios.

Además, el enfoque de género permite visibilizar:

- Las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.
- La injusticia y opresión que significa para la mujer la asignación de roles diferenciados excluyentes.
- Los bajos niveles de calidad de vida de la mayoría de mujeres en el mundo.
- La carencia de derechos políticos y ciudadanos de las mujeres.
- Las demandas y las necesidades específicas de la mujeres, que son resultado de las brechas históricas de género.
- Las oportunidades para avanzar en la construcción de la equidad de género.

También este mismo autor afirma que la equidad de género implica:

- Democratizar los roles entre hombres y mujeres.
- Permitir y brindar oportunidades para que cada persona desempeñe diferentes tareas sin importar su sexo.
- Que hombres y mujeres tengan la oportunidad de acceder a todos los recursos del desarrollo.
- Que hombres y mujeres participen tanto en el ámbito privado como en el público.
- Que se establezcan relaciones de respeto, equilibrio e igualdad entre hombres y mujeres.
- Que se valore de igual manera a todas las personas, más allá de su sexo, su etnia, su clase social, su edad, entre otros.”

Se le ha denominado *transversalización del enfoque de género* en el accionar del Estado a la incorporación del análisis de género en las políticas públicas que ayuden a intervenir y transformar las realidades sociales actuales, los procesos culturales de construcción de las identidades de género y la división social y sexual del trabajo.

Ésta, como estrategia de inclusión debe atender las necesidades de las mujeres asociadas a sus roles de género y a la satisfacción de sus necesidades básicas, mejorando sus condiciones de existencia. Al mismo tiempo, busca atender los intereses de las mujeres, vinculados con la superación de la desigualdad, el acceso al poder y a la eliminación de las diversas formas de discriminación y subordinación, transformando y empoderando su posición en la sociedad.

Una conceptualización bien fundamentada debe empezar por decir que el enfoque diferencial tiene un doble significado: es a la vez un método de análisis y una guía para la acción. En el primer caso, emplea una lectura de la realidad que pretende hacer visibles las formas de discriminación contra aquellos grupos o pobladores considerados diferentes por una mayoría o por un grupo hegemónico. En el segundo caso, toma en cuenta dicho análisis para brindar adecuada atención y protección de los derechos de la población.

Siendo así las cosas, el enfoque diferencial juega un papel importante como herramienta que debe manejar todo funcionario público, y en especial aquellas instituciones cuya obligación está en velar por el bienestar y el goce de los derechos de los ciudadanos.

La Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, en sus lineamientos, incorpora como herramientas conceptuales el principio de igualdad y no discriminación, el análisis de género y el enfoque diferencial de derechos. Este sentido amplio del concepto de equidad, que le da nombre a esta política pública nacional, adopta las nociones de igualdad, no discriminación y diversidad, cuyo entrelazamiento permite definir la equidad como una *igualdad orientada por las diferencias*.

Según se expresa en la política departamental de género, la Equidad de Género está orientada a lograr la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres, hombres, niñas y niños. La igualdad no significa que mujeres y hombres serán idénticos, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y de hombres no dependen de si nacen varones o hembras. La equidad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres serán tomados en cuenta reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La equidad de género no es un “asunto de mujeres” sino que debe ser objeto de atención y comprometer tanto a hombres como a mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera como cuestión de derechos humanos y como una precondition e indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas.

Esto no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que el Estado debe garantizar el acceso, goce y ejercicio en igualdad de oportunidades y capacidades.

Al mismo tiempo, se busca considerar las diferencias, el reconocimiento de los sujetos en su diversidad y la configuración de los poderes que éstos tienen a disposición para participar en igualdad de condiciones de la vida social. En este sentido, se habla de un *enfoque diferencial de derechos*, el cual, enfrenta la discriminación que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres y considera también, la intersección de otras discriminaciones que afectan a grupos particulares de mujeres. Al reconocer la diversidad y las diferencias de los sujetos sociales, el enfoque diferencial de derechos reconoce a las mujeres como un grupo social heterogéneo configurado por pluralidades internas, en razón de su identidad étnica, de clase, de edad, de orientación sexual, de región cultural y de otras características.

Este enfoque se traduce en la utilización de procedimientos diferenciales para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero

conducentes a la igualdad de acceso en términos de derechos, beneficios, servicios y activos conocidas como *acciones positivas o afirmativas*.

El enfoque de género hace parte del enfoque diferencial, al ser aplicado como método de análisis hace visible la calidad de la relación entre hombres, mujeres y otras identidades (travestis, transexuales, transformistas e intersexuales) y cómo éstas facilitan determinadas acciones que tienen que ver con sus capacidades, necesidades y derechos. Desde una postura conceptual para este enfoque, el **género** es una construcción social de patrones culturales relacionada con la subjetividad. Hace relación a la idea que tenemos de cómo ser hombre o cómo ser mujer, en ese sentido no hay que confundirlo con la orientación sexual que visibiliza a personas homosexuales, heterosexuales o bisexuales.

El lenguaje es un elemento fundamental en la construcción de la igualdad. Las organizaciones de mujeres demandan cambios lingüísticos que vayan paralelos a los cambios sociales, y al respecto se han generado diferentes acciones y propuestas. Se han elaborado documentos, protocolos, manuales de estilo que proponen formas de la utilización de un lenguaje no sexista e incluyente.

El Lenguaje Incluyente se entiende como “aquel que denota igualdad en todos los ámbitos”. La idea es que el lenguaje denote que las mujeres están al mismo nivel intelectual, profesional y jerárquico de los hombres”.

Aunque la propuesta del lenguaje de género puede tener un carácter reivindicativo, es posible considerar que ha tomado un giro interesante como elemento estratégico para hacer visible la desigualdad y la discriminación de la mujer.

El lenguaje de género es un tema provocador, porque genera interrogantes sobre si el lenguaje en sí mismo discrimina y perpetúa la discriminación, o si refleja la discriminación de los sujetos que se expresan o de la realidad social que es expresada a través de él.

Durante años, quizás siglos, se ha visto como escritores, periodistas, artistas e incluso importantes políticos y estadistas de nuestra sociedad han utilizado un lenguaje que ha generado comportamientos excluyentes que relegan el papel de las mujeres frente al de los hombres, y también vulneran sus derechos. Utilizando un lenguaje sexista o sea aquel que privilegia al sexo masculino por encima del femenino.

La "Declaración y Plataforma de Acción de Beijing tiene como uno de sus objetivos "fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión masivos".

En Colombia, para efectos de redacción de documentos diversos como boletines de prensa, elaboración de leyes y normas, cartillas informativas etc, según la Sentencia c-804/2006 de la Corte Constitucional, se hace necesario mencionar ambos sexos. Esta Sentencia dictamina que es de obligatorio cumplimiento la utilización de las palabras hombre/mujer, niño/niña, los/las y todo aquello que denote la diferenciación e inclusión de ambos sexos.

## **2. LA MUJER EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL SECTOR AMBIENTAL Y DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL ÁREA DE JURISDICCIÓN CDMB. PROVINCIA DE SOTO. SANTANDER**

Por la CDMB se reconoce la participación de un importante número de mujeres tanto en los sectores urbano como rural del área de jurisdicción quienes participan activamente en programas y proyectos ambientales como gestoras de proyectos; en el sector educativo como docentes, en los cargos laborales como directivas, como coordinadoras, como dinamizadoras de procesos comunitarios para el mejoramiento del medio ambiente, como educadoras ambientales y como planificadoras en el ordenamiento territorial. Sin embargo, al interior de la entidad no se cuenta con información sistematizada ni en cantidad ni en forma cualificada de esta participación en las distintas instancias de toma de decisiones ambientales externas a la entidad.

La mujer en su condición de ciudadana, de Alcaldesa, de Concejala, de integrante de los Consejos Territoriales de Planeación, de miembro de las juntas administradoras locales, o de las juntas de acción comunal, o de vocales de control y de participante en los programas y proyectos ambientales u otras instancias de participación regionales a nivel departamental y municipal puede y debe participar en la toma de decisiones relativas al tema ambiental por un lado, por las problemáticas ambientales que la afectan pero por otro como ciudadana que tiene el derecho a participar en la toma de decisiones que en todos los temas del desarrollo nos atañen, en igualdad de condiciones de los hombres

“La Constitución Política Colombiana consagra la participación como principio y fundamento del Estado Social de Derecho, la reconoce como derecho y como deber, la erige como condición para el ejercicio de la ciudadanía y le confiere un sentido ético y político al establecer como necesarios sus nexos con la representación de los intereses de la ciudadanía”, como bien se cita en el “Diagnóstico de Brechas de Género”, impulsado por Gobernación de Santander.

### **2.1. LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN ESPACIOS DE DECISIÓN EN LA PROVINCIA DE SOTO. SANTANDER**

De acuerdo con el diagnóstico anteriormente citado, y los datos mencionados en la Política Pública Mujer, Equidad y Género del departamento de Santander, el Dpartamento tiene una población de 1.979.090 habitantes, de los cuales las mujeres constituyen el 50.64% y los hombres el 49.36%. Una población distribuida geográficamente en un espacio de 30.537 km<sup>2</sup> conformado por seis provincias.

En 52 de los 87 municipios de Santander la población rural es mayor al 70% y que el 58% de ella se encuentra entre los 15 y 60 años, considerándose población económicamente activa. 78 Municipios del Departamento basan sus actividades en el sector agropecuario, como principal renglón económico y cerca del 50% de la población vincula sus ingresos con actividades originadas en el sector rural.

La mayor parte de población se concentra en las provincias Soto y Mares (74.1%) y el 25.9% restante en las provincias Comunera, Guanentá, Vélez y García Rovira.

La distribución por sexo señala que las mujeres son mayoría en los centros urbanos, en tanto que los hombres lo son en las zonas rurales, con las mujeres representando porcentajes promedios cercanos al 74% de la población rural.

En el mismo documento en mención se señala que “se encuentra una amplia participación social y comunitaria de las mujeres y al mismo tiempo de la aún escasa, reducida o mínima representación de los intereses de las mujeres y su limitada inclusión en los escenarios y espacios de toma de decisión”.

Destaca que en el Departamento la participación de las mujeres en la asamblea departamental, alcaldías y concejos municipales durante los últimos 10 años no supera en promedio el 10.5% del total de elegidos, manteniéndose el bajísimo porcentaje de representación femenina.

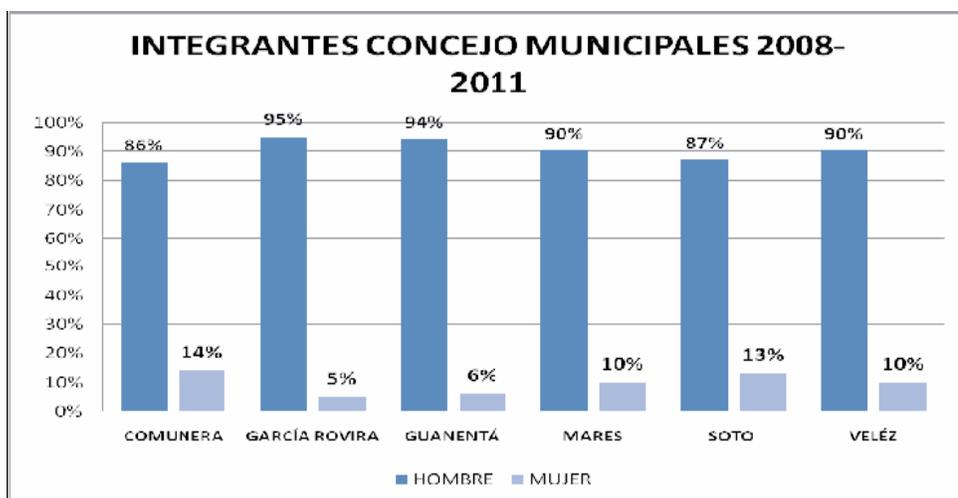


Fanny Virginia Guerrero Jove. Alcaldesa de Suratá  
Miembro Consejo Directivo CDMB.

**2.1.1 Participación de la Mujer en las Alcaldías y en los Concejos Municipales.** En el período de 2008-2011 de los 87 municipios de Santander el porcentaje de participación femenina en alcaldías y concejos ha tenido un leve incremento alcanzando en el caso de alcaldías un 9.1% de representación, es decir 8 municipios; estas alcaldías fueron: Jordán, Lebrija, San Vicente, La Paz,

Pinchote, Palmas del Socorro, San Benito y Guaca. De un total de 820 curules para los concejos las mujeres lograron 82, equivalentes al 10.0% del total.”

“En la provincia de Soto, tal como se señala en la siguiente figura, el 13% del total de concejales son mujeres (23 mujeres de 150 concejales), la mayoría de municipios cuenta con solo una concejala, ellos son los municipios de: California, Charta, Girón, Los Santos, Surata y Tona. En dos municipios hay 2 concejalas (El Playón y Piedecuesta), solo el municipio de Vetas reporta 3 concejalas, y en Bucaramanga y Rionegro las mujeres alcanzaron 5 curules. En esta Provincia el 26.6% (es decir 4) municipios no cuentan con representación de las mujeres en sus concejos, estos son Lebrija, Matanza, Santa Bárbara y Floridablanca. Es de resaltar la bajísima participación de las mujeres en los concejos del Área Metropolitana del Departamento, particularmente Floridablanca, la segunda ciudad con mayor densidad poblacional. Por el contrario llama la atención el nivel de representación femenina lograda en el municipio de Rionegro donde 5 de 8 concejales son mujeres”.



Fuente: “Diagnóstico de Brechas de Género”, Gobernación de Santander.2011

**2.1.2 Participación de la mujer rural en las Juntas de Acción Comunal.** Las Juntas de Acción Comunal son otro espacio para el ejercicio del liderazgo femenino en lo rural; allí, en mayor medida que en las zonas urbanas, las mujeres participan en los cargos directivos de las JAC. De un total de 270 presidentes de JAC el 59% son mujeres campesinas, en los cargos de vicepresidentas (de un total de 250) el 56% son ejercidos por campesinas, en el cargo de secretarías alcanzan el 60.8%, y en el de tesorería el 55%. De cada 100 mujeres en cargos directivos de JAC, 58 son mujeres campesinas y de cada 100 mujeres presidentas, 59 son lideresas rurales.

**2.1.3. La participación de las mujeres en los Consejos Territoriales de Planeación (CPT):** la información señala que para el año 2008 de un total de 488 personas integrantes de los CPT, la representación mayoritaria es masculina- 65% es decir 319 hombres-, mientras las mujeres alcanzan el 35%, lo que significa 169 mujeres.

Los bajos porcentajes de participación de la mujer en estos importantes espacios de toma de decisiones frente al desarrollo regional son muestra de las principales brechas en materia de equidad de género,

Se espera aumentar en la región la proporción de mujeres en las instancias de representación de los gobiernos nacional, regionales y locales, como prioridad estratégica para el cumplimiento del objetivo 3 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio ODM: “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”.

## **2.2. LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER URBANA Y RURAL EN LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS AMBIENTALES CDMB.**

**2.2.1 Antecedentes.** La CDMB en sus 48 años de gestión en el desarrollo de sus funciones ha podido evidenciar el papel, la participación y el empoderamiento de la mujer en el mejoramiento de la calidad de vida de sus familias y comunidades tanto en el sector urbano como en el rural, de su área de jurisdicción (municipios de Bucaramanga, California, Charta, El Playón, Floridablanca, Girón, Lebrija, Matanza, Piedecuesta, Rionegro, Suratá, Tona, y Vetas, del departamento de Santander).

En la década del 80 y en los primeros tres años de la década del 90, la mujer participa activamente en los programas de control de la erosión; reubicación y rehabilitación de asentamientos subnormales ubicados en zonas de alto riesgo; servicios sociales básicos dirigido a los sectores marginales del área metropolitana de Bucaramanga; desarrollo integral de la Cuenca Superior del Río Lebrija, (proyectos de mejoramiento de hogar y productivos) y en el Plan Integral de Saneamiento Básico de Bucaramanga PISAB. La mujer cumple especialmente el rol de educadora y en algunos de los programas supera en número al de los hombres.

Posteriormente, a partir de 1.994 con la creación del Sistema Nacional Ambiental se destaca su participación en la formulación del Plan de Gestión Ambiental Regional PGAR y en los distintos planes de acción corporativos; en la planeación y ejecución de proyectos ambientales, así como en los de educación ambiental. Se propició su participación en investigación ambiental participativa experimental en sistemas agroforestales en parcelas demostrativas, más o menos un 20% de

participación de las mujeres se logró, pero no se tuvo una respuesta favorable en el manejo, en el seguimiento, en la siembra. Etc. Un aspecto a destacar es el que hubo participación de la niñez muy ligada a la participación de la mujer.

La CDMB promueve esta participación de la mujer dando respuesta a las distintas políticas gubernamentales que a lo largo de los años la han exigido y a los acuerdos de cooperación internacional con los países de Canadá, Holanda y Alemania y convenio con UNICEF.

**2.2.2. La participación Actual de la Mujer en el Marco del Plan de Acción CDMB.** Actualmente, en el desarrollo del plan de acción de la CDMB, “Ambiente para la Gente 2012-2015”, en la ejecución de los distintos programas contemplados en dicho plan se cuenta con una presencia significativa de la mujer tanto en el sector urbano como en el rural aunque en menor proporción que los hombres. En algunas ocasiones su participación se da en forma individual, en otras a través de grupos informales; a veces organizadas en asociaciones formales. Desarrolla diferentes roles y funciones y muy ligada con su familia; es receptora de capacitación en distintas áreas de la temática ambiental; en algunos casos es formuladora y gestora de proyectos ambientales y en otros se distingue por su labor como educadora ambiental.



Otro campo de actuación de la mujer en el área de jurisdicción es en el marco de las organizaciones no gubernamentales ambientalistas, ONGA. Un total de 260 organizaciones no gubernamentales ambientalistas se encuentran inscritas a la fecha en el registro de ONGA de la Corporación, de las cuales el 71.0% (184) están lideradas por hombres y solamente un 29.0% (76) por mujeres.

Precisamente la plataforma de acción de Beijing señala que las organizaciones de mujeres y los grupos feministas han pasado a ser un catalizador del cambio. Las organizaciones no gubernamentales han desempeñado una importante función de promoción de proyectos de ley o mecanismos que velan por el adelanto de la mujer. Asimismo, estas organizaciones han generado nuevos enfoques del desarrollo. Por conducto de las organizaciones no gubernamentales, la mujer ha participado en foros comunales, nacionales, regionales y mundiales, así como en debates internacionales y en todas esas instancias ha ejercido una decidida influencia.

La Corporación ha brindado asesoría, apoyo, capacitación y acompañamiento a grupos y asociación de mujeres con resultados muy positivos en cuanto al incremento cada vez mayor de mujeres participantes, con diferentes roles y oportunidades.



Por lo general la participación de las mujeres en lo ambiental en el área de jurisdicción CDMB está pasando desapercibida porque no existen registros desagregados por género que la evidencien, ni acciones especiales que las visibilicen, como tampoco investigaciones sociales que den a conocer los roles, características y particularidades de su participación. Puede decirse que un alto grado de la participación que se está dando es más por iniciativa femenina que por la existencia e implementación de políticas de género desde la entidad.

**2.2.3 Reflexiones del Personal CDMB sobre la Participación de la Mujer en los Proyectos Ambientales.** Aprovechando la experiencia de profesionales y técnicos de la Corporación en el desarrollo de los diferentes proyectos ambientales, se propiciaron dos talleres de reflexión (uno con hombres y otro con mujeres), para conocer desde su perspectiva, la situación y participación de la mujer en el marco de dichos proyectos y obtener sus propuestas y sugerencias para superar las situaciones de inequidad que puedan identificarse.

Es así como se pudo conocer características que identifican especialmente a la mujer rural y su participación en proyectos como el de biodiversidad con las organizaciones de moreros, así como con los floricultores, también en sistemas agroforestales con los cacaoteros; en recursos hídricos, en saneamiento básico y en calidad del aire, en cada uno de los cuales ha venido aumentando la participación de la mujer.

**a. Principales Apreciaciones de los Hombres:**

- Hoy la situación de la mujer ha cambiado. En los 80 el machismo en la comunidad rural era muy fuerte; quienes atendían a los funcionarios eran los hombres; hoy los atienden mujeres, quienes se han formado como líderes ambientales. No obstante el machismo represa su liderazgo.



- Son problemas de la mujer rural, el chismorreo, la comunicación tergiversada; dificultad para asimilar los conceptos como el hombre.
- En la mujer rural falta liderazgo.
- Manipulación de la mujer a la mujer cuando ella es líder.
- Falta educación para la mujer en el sector rural. Cuando las mujeres rurales son líderes no saben qué hacer con el poder, se les bota a la piscina sin enseñarlas a nadar.
- Por falta de seguridad en el sector rural, la mujer que atiende ese sector tiene mucho riesgo.
- La mujer rural asume muchos compromisos o responsabilidades.
- Cuando por parte de la entidad se hace socialización de los proyectos, la mujer no va porque el hombre no la envía o no la deja asistir.
- Las mujeres deben ubicarse donde ellas puedan avanzar No se postulan para cargos altos o aquellos que según.
- Las mujeres impecables en sus cosas; celos de parte de los hombres cuando ellas son sobresalientes, tanto en lo urbano como en lo rural. Hay muchos conflictos en las parejas donde hay posición más aventajada de la mujer con respecto al hombre, tal vez porque cuando la mujer tiene la autonomía sobre el hombre no sabe manejar ese rol, y se termina en infidelidades e inclusive en muerte.
- Presencia de celos profesionales tanto del mismo género como del opuesto.
- Dificultad para atender el sector rural por el machismo; el mismo nos lleva a no apoyar a la mujer en su labor.

### Propuestas de Acción:

- Más capacitación en valores y formación de líderes
- Más participación en cargos directivos y comités o grupos de trabajo.

### b. Principales Apreciaciones de las Mujeres:



- ✓ En el caso de la asociación de moreros se han presentado conflicto en los hogares, los hombres no dejan entrar a las mujeres en la asociación y ellas no están asociadas tampoco entre sí. En el caso de producción de flores, también se presentan problemas iguales; a los hombres les parece que esa actividad es para mujeres.
- ✓ Hoy la mujer más dinámica, más inteligente emocionalmente, más echada para adelante.
- ✓ La mujer muy sensible ante el tema ambiental.
- ✓ En Lebrija se ha capacitado a 35 líderes ambientales en saneamiento básico (colocación filtros para el agua, residuos sólidos dentro de las viviendas); como amas de casa les ha permitido mejor calidad de agua y por ende el bienestar de la familia. Este grupo está constituido por mujeres jóvenes, mujeres presidentas de Juntas de Acción Comunal urbanas, quienes no están asociadas entre sí.
- ✓ Les falta liderazgo a las mujeres rurales. En las JAC rurales la mayoría de los presidentes son hombres.
- ✓ Falta mayor capacitación a las mujeres rurales para poder estar en igualdad con los hombres.
- ✓ En las oficinas de los municipios se ha visto el campo de la planeación ganado por la mujer preparada, inclusive superando los hombres; no sucede lo mismo con la mujer rural.
- ✓ Se comenta que en la revisión de gases, los hombres expresan que las mujeres son más descuidadas que los hombres

### Propuestas de Acción:

- ♣ Se sugiere capacitación en liderazgo y apoyar el fortalecimiento de las asociaciones de mujeres.
- ♣ Fortalecer la construcción de líderes ambientales juveniles en la jurisdicción para capacitarlas y ser replicadoras de la conciencia ambiental.

### 2.3. LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER COMO FUNCIONARIA CDMB:

Considerando los postulados constitucionales así como los acuerdos internacionales, las políticas de la mujer y el mismo requerimiento de la Procuraduría General de la Nación que justifica la elaboración de este plan de género y teniendo en cuenta que la mujer servidora pública de la entidad también es parte del Sistema Nacional Ambiental Regional, que desde su cargo sea cual fuere en cualquiera de los niveles está siendo receptora de los problemas ambientales e igualmente que le cobija el derecho como a cualquiera de las mujeres del área de jurisdicción de participar en la toma de decisiones sobre el medio ambiente, se ha incluido su participación en este proceso de enfoque de género que se inicia, con sus opiniones y aportes, esperando que continúe de forma permanente como sujeto activo de este plan de acción.

#### 2.3.1. Participación de las Funcionarias en Espacios de Toma de Decisiones al Interior de la CDMB.

| Tabla No. 1 Espacios de Toma de Decisiones en CDMB. |         |    |         |    |
|---|---------|----|---------|----|
| ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES CDMB.                | MUJERES | %  | HOMBRES | %  |
| CONSEJO DIRECTIVO                                   | 1       | 9  | 10      | 91 |
| DIRECCION GENERAL                                   |         |    | 1       |    |
| COMITÉ DE DIRECCION                                 | 5       | 42 | 7       | 58 |
| COORDINACIONES DE GRUPOS DE TRABAJO                 | 3       | 27 | 8       | 73 |
| COMITÉ GOBIERNO EN LINEA                            | 5       | 42 | 7       | 58 |
| COMITÉ PARITARIO SST                                | 2       | 25 | 6       | 75 |
| COMITÉ FONDO VIVIENDA                               | 1       | 25 | 3       | 75 |
| COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL                          | 2       | 50 | 2       | 50 |

| <b>Tabla No. 1 Espacios de Toma de Decisiones en CDMB.</b>               |                |          |                |          |
|--|----------------|----------|----------------|----------|
| <b>ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES CDMB.</b>                              | <b>MUJERES</b> | <b>%</b> | <b>HOMBRES</b> | <b>%</b> |
| <b>COMISIÓN DE PERSONAL</b>  | <b>1</b>       | 25       | <b>3</b>       | 75       |
| <b>SINDICATO: ORGASINA</b>   | <b>1</b>       | 20       | <b>4</b>       | 80       |
| <b>FONDO DE TRABAJADORES DE LA CDMB. FONTRACOR LTDA.</b>                 | 3              | 43       | 4              | 57       |
| <b>COMITÉ DE INVESTIGACIÓN APLICADA PARA LA GESTIÓN AMBIENTAL. CIAGA</b> | 4              | 44       | 5              | 56       |
| <b>COMITÉ BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>                              | 2              | 29       | 5              | 71       |

Fuente: CDMB.

Trece instancias de toma de decisiones de diferente nivel existen al interior de la CDMB., en cada una de las cuales, se da la participación de la mujer en la proporción con respecto al hombre, como se señala en esta tabla, lo cual deja entrever una participación baja de la funcionaria CDMB en las diferentes decisiones tomadas al interior de la entidad, importantes y trascendentales tanto en la gestión institucional como en el desarrollo ambiental regional.



**Comité Directivo CDMB**



**Comité Convivencia Laboral.**



**Comité de Investigación Aplicada para la Gestión Ambiental CIAGA.**

**2.3.2 Imaginario Sobre la Mujer en la CDMB.** Partiendo de una videoconferencia sobre las diferencias culturales entre los hombres y las mujeres, se llevan a cabo: la aplicación de una encuesta de opinión para conocer el sentir y pensamiento del personal de la entidad con respecto a algunas aseveraciones que culturalmente se hacen sobre las mujeres, y dos talleres de reflexión (uno para hombres y otro para mujeres), orientados hacia el análisis de la participación de la mujer en la toma de decisiones en los temas ambientales e institucionales como servidora pública de la entidad y a identificar las principales fortalezas y debilidades que el personal femenino presenta para acceder a estos espacios. (Se realizó el taller separando los hombres de las mujeres para no entrar en confrontaciones).

Significativos aportes (se transcriben textualmente a continuación) fueron dados tanto por los hombres como por las mujeres participantes, los cuales nos permiten conocer parte del imaginario institucional sobre el género, que sin duda llevan a plantear muchas hipótesis a resolver a lo largo de este proceso de la incorporación de la equidad de género en el marco de la gestión institucional y han sido además un insumo importante en la definición de las acciones contempladas a realizar por este plan.

**a. Encuesta de Opinión:**

Se aplicó a los participantes en los talleres realizados, la encuesta que a continuación se incluye adjuntando la cantidad de respuestas obtenidas en cada una de las afirmaciones contenidas en la misma. Un total de 22 mujeres y de 10 hombres dieron respuesta a la misma.

| <b>Tabla No 2. Resultados de la Encuesta de Opinión, por Género</b> |   |                |           |           |                |           |           |
|---|---|----------------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|
|   | <b>CRITERIO</b>   | <b>MUJERES</b> |           |           | <b>HOMBRES</b> |           |           |
|   |   | <b>SI</b>      | <b>NO</b> | <b>NS</b> | <b>SI</b>      | <b>NO</b> | <b>NS</b> |
| 1   | Por la entidad se debe implementar un plan de equidad de género   | 18             | 2         | 2         | 9              | 1         | 0         |
| 2   | En la entidad las condiciones laborales son iguales para los hombres y las mujeres  | 10             | 10        | 2         | 7              | 3         | 0         |
| 3   | En la entidad los jefes asignan las actividades al personal según el género   | 7              | 15        | 0         | 3              | 6         | 1         |
| 4   | En la entidad las mujeres tienen las mismas oportunidades de participar en las distintas instancias de toma de decisiones que los hombres | 14             | 8         | 0         | 6              | 4         | 0         |
| 5   | En la entidad falta liderazgo de las mujeres  | 17             | 5         | 0         | 8              | 2         | 0         |
| 6   | Las mujeres en cargos directivos son más dominantes que los hombres   | 15             | 7         | 0         | 9              | 1         | 0         |
| 7   | Las mujeres son más competitivas que los hombres  | 19             | 2         | 1         | 3              | 7         | 0         |

| Tabla No 2. Resultados de la Encuesta de Opinión, por Género |   |         |    |    |         |    |        |
|--|---|---------|----|----|---------|----|--------|
|  | CRITERIO  | MUJERES |    |    | HOMBRES |    |        |
|  |   | SI      | NO | NS | SI      | NO | NS     |
| 8  | Las mujeres no son solidarias entre si  | 16      | 6  | 0  | 5       | 5  | 0      |
| 9  | Ud. prefiere tener de jefe una mujer  | 3       | 19 | 0  | 1       | 8  | 1 IND. |
| 10   | En la entidad se da acoso laboral   | 6       | 11 | 5  | 3       | 4  | 3      |
| 11   | La atención a la familia interfiere en el trabajo de la mujer en la CDMB                | 4       | 15 | 3  | 5       | 5  | 0      |
| 12   | Ud. pertenece a algún comité, sindicato o Junta Directiva en la entidad o fuera de ella | 13      | 9  | 0  | 4       | 6  | 0      |
| 13   | Los términos sexo y género significan lo mismo  | 1       | 21 | 0  | 1       | 9  | 0      |
| 14   | Igualdad de género y equidad de género significan lo mismo                              | 8       | 14 | 0  | 1       | 9  | 0      |
| 15   | Para participar en la toma de decisiones las personas deben ser capacitadas             | 18      | 4  | 0  | 8       | 2  | 0      |

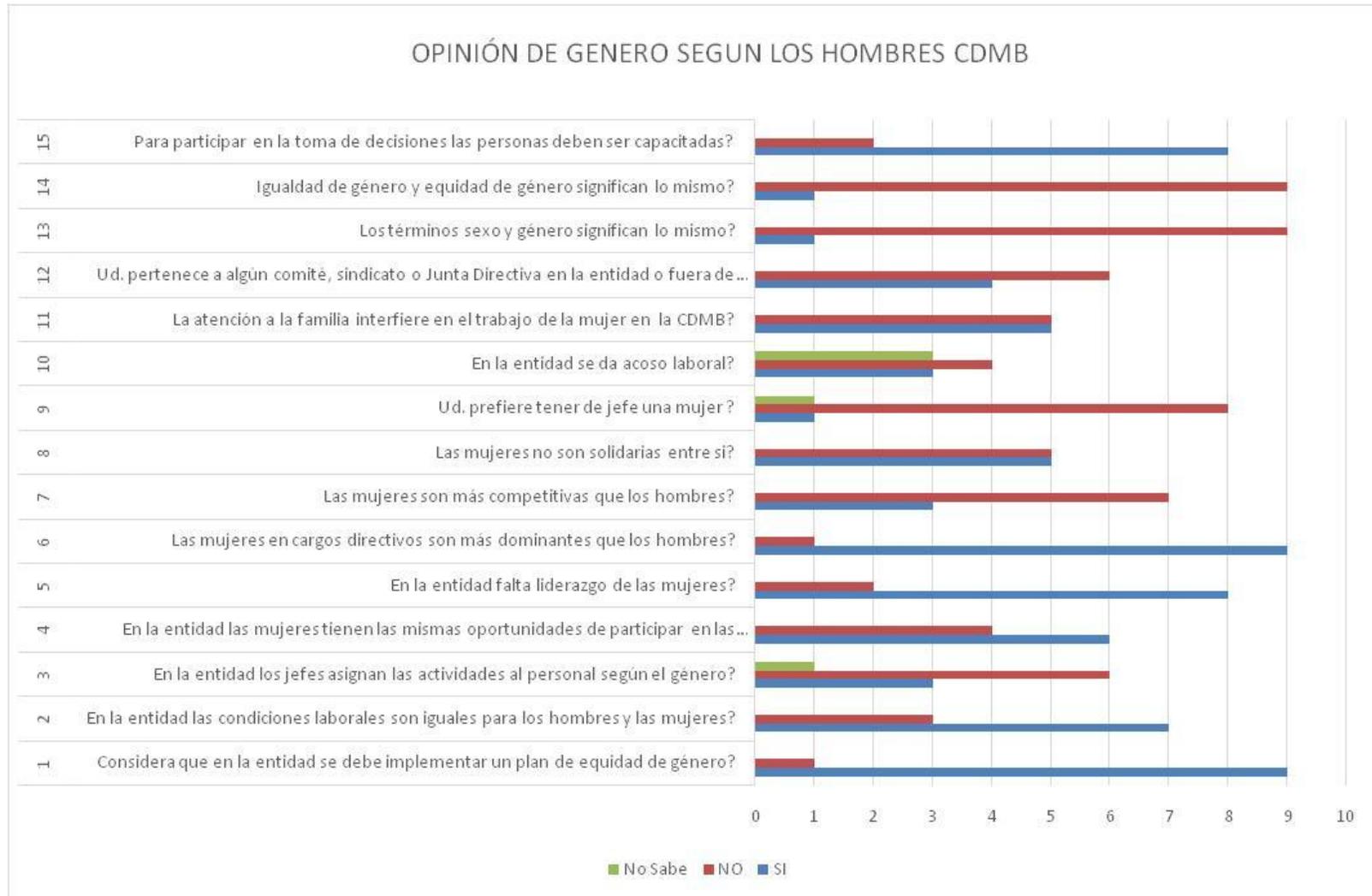
NS = NO SABE  
IND = Indiferente.

Tres aspectos se destacan en estos resultados, prácticamente por mayoría tanto de hombres como de mujeres, y son: se debe implementar un plan de acción con enfoque de género en el área de jurisdicción de la CDMB desde la entidad; para participar en la toma de decisiones las personas deben ser capacitadas y, el más relevante, la respuesta a la pregunta 9 sobre si prefiere tener de jefe una mujer, afirmándose por mayoría que no (solamente un hombre expresó que le era indiferente). Se reitera en este acuerdo entre los dos géneros, el ideario social latinoamericano al respecto, el cual sin duda en el transcurrir de este proceso se espera analizar y ganar condiciones de igualdad en dichos cargos.

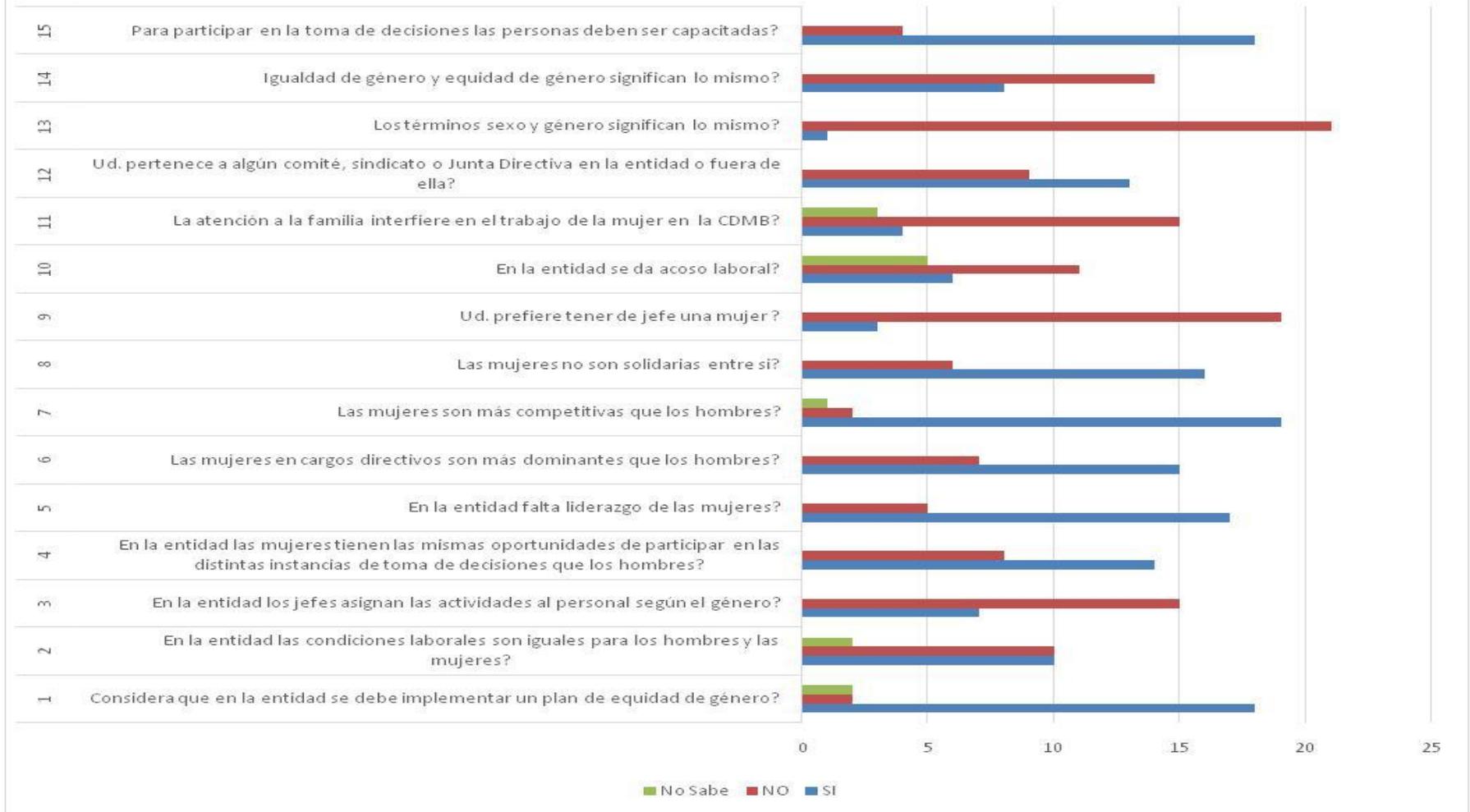
Se está reconociendo que la situación y condiciones de la mujer en el área de jurisdicción de la entidad necesitan atención para generar equidad de género, al aceptarse por mayoría que se requiere el plan con enfoque de género.

Un poco más de la mitad de las mujeres expresan que en la entidad las condiciones laborales no son iguales para hombres y mujeres, posiblemente existen algunas condiciones sentidas por las funcionarias, las cuales son necesarias de identificar, analizar y considerar en la ejecución de este plan.

## Representaciones Gráficas de los Resultados de Encuesta de Opinión:



### OPINIÓN DE GENERO SEGUN LAS MUJERES CDMB.



## **b. Talleres de Reflexión:**

Un total de 40 funcionarios: 25 mujeres y 15 hombres, participaron en estos talleres.

### **Apreciaciones, Afirmaciones e Inquietudes por Parte de los Hombres:**

En la CDMB ya hay participación de la mujer en cargos importantes, pero siempre habrá cosas que hay que mejorar porque la cultura ciega la perspectiva de los hombres, es necesario realizar el plan de acción para transversalizar el enfoque de género porque se están dando cambios.

La sociedad siempre va a ver a la mujer como factor fundamental de la familia y siempre se le va a educar para ello; la mujer es la columna vertebral de la familia mientras el hombre trabaja.

La mujer es apática a participar al interior de la entidad y no tiene fuerza para trascender en la participación.

En la CDMB falta liderazgo de la mujer; se ve el liderazgo dentro de sus áreas de trabajo y es la cabeza visible quien debe saber cómo empoderar a las demás. No hay una líder en la CDMB que empodere.

Existen en la entidad muchas mujeres preparadas en niveles asistenciales que pueden aportar en las tomas de decisiones.

Se pregunta, qué políticas hay en la CDMB para que las mujeres ya preparadas puedan ascender laboralmente?

El liderazgo depende más de la Dirección General que de la capacidad de las personas. Ésta debe respaldarlo y no dejarlo sin piso.

La Constitución Política de Colombia no hace diferencias entre hombres y mujeres, dice que todos somos iguales. La Constitución no discrimina, todos somos iguales ante la Ley.

En los programas de la Administración Pública las emociones de las mujeres las llevan a cometer muchos errores. No miden las consecuencias de las acciones.

Las mujeres tienen afán de poder, entonces atropellan tanto a hombres como a mujeres. Cuando por la mujer se gana poder, es humillante para querer demostrarlo. También quiere montar a las mismas mujeres.

Las mujeres no creen en las mismas mujeres.

Son igualmente inteligentes pero no habían tenido oportunidades.

El problema no es de número para mandar, ello lleva a competir entre las mismas mujeres.

La mujer tiene la capacidad de seguir más adelante, La mujer es más responsable. .

Las mujeres fueron quienes nos formaron son las causantes de las actitudes. Es error querer ser como el otro género. Siempre habrá diferencias. Jamás serán papás y mamás al mismo tiempo. Se es papá o se es mamá. Los dos géneros se complementan.

Un participante afirma que el hombre ha sido machista en toda la historia; es un error en la política tratar de hacer igual al hombre y a la mujer.

Por parte de otro se afirma que la mujer es más machista que el hombre, entonces, cómo romper eso?

Es indiscutible que existen muchas diferencias físicas y biológicas y la cultura las marca más. Es difícil de cambiar lo que la cultura ha dado; a los dos actores en conflicto, hombres y mujeres, la sociedad no los ha preparado para trabajar en asocio, entonces debe haber una preparación para lograr esa equidad.

Históricamente la participación en política ha sido del hombre; hasta ahora la mujer empieza a incursionar en ello, por eso es baja su participación en la toma de decisiones.

La situación externa de la mujer es un fenómeno social y global y se refleja al interior de la entidad.



La participación de la mujer en la toma de decisiones puede darse en las diferentes instancias y no solo en los altos cargos o directivos.

La mujer se siente menos que el hombre y debe sentirse igual.

La CDMB necesita es una política de género

y no de equidad de género; no se ha demostrado que la mujer sea humillada, discriminada y que no se le haya dado oportunidades.

No se ha determinado la información sobre la participación de la mujer en el área de jurisdicción de la entidad.

No hay una política real en la CDMB en la cual debamos basar la participación.

En estos procesos de enfoque de género, se da una falla en la comunicación porque no es claro si la participación es para hombres y mujeres, o si está segmentada solo para mujeres.

Este plan debe enseñarles a las mujeres las oportunidades que hay.

Hay procesos evolutivos de la mayoría de las especies, con roles definidos, es difícil cambiarlos.

Los hombres también cometemos errores con las mujeres y también cuando estamos en el poder.

En la CDMB a diferencia de otras entidades no se ve acoso.

Existe respeto entre compañeros y compañeras.

Se utiliza lenguaje sexista por el hombre.

La mujer muy competente. Sin embargo, no separa sus emociones del trabajo.

No se ve una mujer muy fuerte en la entidad; cuándo llegará una mujer a las Subdirecciones de Ordenamiento y Planificación Ambiental y a Gestión Ambiental Urbana Sostenible?

Para tomar decisiones no se necesita estar en el poder, se debe tener es capacitación para participar.

No debe fraccionarse el plan solo a la entidad sino que la mujer participe en los distintos espacios de toma de decisiones del Estado.

No debe desnaturalizarse el género creando condiciones iguales para los hombres y las mujeres.

Al cierre del taller se plantea: Qué consecuencias se han generado porque la mujer no puede tomar decisiones?

**Tabla 3. Principales Fortalezas y Debilidades de las Mujeres Funcionarias CDMB Según la Opinión de los Hombres**

| FORTALEZAS  | DEBILIDADES   |
|---|---|
| Polifacética<br>Responsable<br>Multifacética<br>Ordenada<br>Leal<br>Seriedad en el trabajo<br>Planificación<br>Atención a los detalles<br>Organización<br>Entrega al trabajo<br>Respetuosa<br>Nivel de capacitación<br>Dedicación | Baja autoestima<br>Miedo a participar<br>Baja iniciativa<br>Machista<br>Insegura<br>Envidiosa<br>Le falta mostrar más liderazgo<br>Le falta saber escuchar<br>Falta de unidad<br>Apática a participar<br>Insegura |

**Propuestas de Acción por parte de los Hombres CDMB.**

Para que las funcionarias participen en la toma de decisiones, los hombres de la CDMB., proponen:

- Capacitación en liderazgo.
- Conformar grupo o comité con enfoque de género con reuniones mensuales y con propuestas.
- A través de talleres sensibilizar y capacitar en el tema de género y equidad. En el marco del plan de equidad de género se debe exigir una participación mínima de la mujer en ocupación de cargos y pertenecer a comités y consejo directivo.
- Para el liderazgo, la mujer debe tener voluntad, trabajo, compromiso, capacitación y participación.



- Permitir en la entidad que exista una política de igualdad de género.
- Fortalecer el perfil del manual de funciones con manejo de género y equidad.
- Con voluntad del nivel directivo.
- Enseñar a las mujeres las oportunidades para participar en las instancias de decisiones (comités, delegaciones, etc).
- Abrir estímulos e incentivos para visibilizar la participación para la toma de decisiones desde la óptica de las mujeres en la CDMB.
- Acciones pedagógicas y de sensibilización que promuevan la equidad de género.
- Se requiere sensibilización continua y permanente.
- La CDMB debe establecer una política real de respeto a los espacios de participación.
- Incentivar y motivar la participación, con igualdad de género en los diferentes momentos en la toma de decisiones.

#### **Apreciaciones, Afirmaciones e Inquietudes por Parte de las Mujeres:**

- ✓ En la CDMB hay diferencias en el trabajo entre hombres y mujeres; a algunas mujeres se les recarga el trabajo mientras a los hombres se les deja pasar las cosas.
- ✓ Dependiendo de quien esté dirigiendo el equipo de trabajo, a la mujer por ser responsable se le sigue exigiendo más.
- ✓ Biológicamente fuimos hechas para ser más responsables, por eso nos gusta hacer bien las cosas. A los hombres les interesa es cumplir.
- ✓ Las mujeres tenemos que atender la familia, por eso el estudio en las mujeres pasa a ser otro plan; y el hombre tiene más tiempo para otras cosas.
- ✓ Las mujeres sacamos tiempo para todo, incluso mejor que los hombres; en la CDMB lo estamos viendo.

- ✓ Con la igualdad de género, no es que las mujeres dejemos de hacer las cosas bien sino que haya equidad; en las cargas laborales se cargan más cosas a las mujeres por ser responsables. Por ejemplo, las mujeres siempre somos las que tenemos que tomar las actas. Se afirma que todos tenemos las mismas condiciones.
- ✓ Los hombres no son capaces de tomar las actas. Tenemos más habilidades que ellos.
- ✓ Si se les acostumbra lo pueden hacer, elaborar actas es un asunto de habilidades y éstas se desarrollan. Es una actitud de género.
- ✓ Por tiempo las mujeres a veces no participamos porque está primero la familia.
- ✓ Tenemos la oportunidad de trabajar a costa del sacrificio de la familia.
- ✓ En la entidad hay inequidad entre hombres y mujeres manifiesta en el hecho de que hay mujeres profesionales en cargos asistenciales y se les discrimina en ser parte de grupos o de comités por no estar en el nivel laboral profesional.
- ✓ Estas discriminaciones no son tanto por parte de la institución sino resistencia de algunas personas.
- ✓ Los cargos directivos en su mayoría son ocupados por hombres
- ✓ Hemos tomado la decisión de querer tomar decisiones? No es usual para nosotras la toma de decisiones.
- ✓ Es una lucha consigo misma cuando se decide tomar decisiones.
- ✓ No es fácil quebrar los paradigmas con los cuales hemos sido levantadas.
- ✓ La enfoque de género es un proceso lento, pero si es estable se convierte en hábito y luego en cultura.
- ✓ Qué igualdad estamos buscando? Que si yo aplancho él también?
- ✓ Las mujeres somos culpables con la educación de los hijos. Es el momento que nosotras empecemos a tomar decisiones. Es hora de actuar y de estar convencidas que hacemos las cosas bien.
- ✓ Debemos superar paradigmas de criterios de crianza.

- ✓ Nosotras somos implacables unas con otras y no dejamos a otras surgir; no creemos en las mujeres, ni en nosotras mismas.
- ✓ Nos falta tener firmeza para tomar decisiones; nos dejamos llevar por los hombres.
- ✓ Saber ser líderes y llevar el liderazgo.
- ✓ En el tiempo se han generado más espacios para las mujeres pero más desgaste, entonces se necesita la colaboración de la familia.
- ✓ Cómo vemos el género en la entidad? Las mujeres somos menos pero trabajamos a la par que los hombres.
- ✓ Nos falta confianza, tenemos liderazgo y debemos demostrarlo, nos falta apoyo.
- ✓ Las mujeres ganamos competencia en dos espacios: en el trabajo y en el hogar; el hombre también hoy debe ser competente en el hogar.
- ✓ Hoy se reporta el valor cuantitativo de la mujer al hogar pero no el cualitativo.
- ✓ La responsabilidad del hogar no es solo de la mujer, debemos darle también esta responsabilidad al hombre.
- ✓ En la entidad se arman muchas cosas y son las mujeres quienes las hacemos y quedan bien son los hombres.
- ✓ Se requiere mayor conocimiento sobre las diferencias biológicas y culturales entre hombres y mujeres para facilitar el entendimiento.

| <b>Tabla No 4. Principales Fortalezas y Debilidades de las Mujeres Funcionarias CDMB Según la Opinión de las Mismas Mujeres</b> |  |
|---|--|
| <b>FORTALEZAS</b>   | <b>DEBILIDADES</b>   |
| Solidaridad.<br>Capacitación<br>Liderazgo en las actividades que desarrollamos.<br>Responsabilidad<br>Ordenada                  | Falta de tiempo<br>Falta interés.<br>Falta de liderazgo<br>Inseguridad<br>Muy emocionales. |

| <b>Tabla No 4. Principales Fortalezas y Debilidades de las Mujeres Funcionarias CDMB Según la Opinión de las Mismas Mujeres</b>  |  |
|--|--|
| <b>FORTALEZAS</b>  | <b>DEBILIDADES</b>   |
| <p>Amor por el trabajo<br/>           Comprometida<br/>           Igualdad de capacidad intelectual<br/>           Respetuosa<br/>           Conocimiento<br/>           Hay mujeres en la toma de decisiones<br/>           Las mujeres se preparan para poder realizar cualquier tipo de trabajo, incluso para aquellos que estaban clasificados solo para hombres.<br/>           Mentalidad ambiciosa; no se conforma con lo que le den; quiere y sabe que puede aspirar a los mismos puestos que los hombres.<br/>           Organización<br/>           Planificación<br/>           Creativa<br/>           Integral<br/>           Eficiente<br/>           Emprendedora.<br/>           Expresiva<br/>           Seriedad para hacer cualquier trabajo.<br/>           Con argumentos.<br/>           Intuitiva</p> | <p>Falta de permisos para participar en cualquier reunión.</p> |

**Propuestas de Acción de parte de las Funcionarias:**

- Partir de un proceso de formación y capacitación en género y equidad, dirigido a todo el personal.
- Excelente tocar este tema en la entidad, promover para que todas asistan.
- Motivación de la entidad para que la mujer participe en los distintos escenarios.
- Capacitación a la mujer en cuanto a liderazgo y toma de decisiones.



- Generar espacios de participación para las mujeres.

- Aumentar la participación de la mujer en los diferentes comités.

- Sensibilizar a los hombres en la importancia de dejar participar la mujer y del valor que tiene en cualquier cargo que desempeñe.

- Generar en los hombres cultura y respeto con la mujer.



- Fortalecer la confianza y liderazgo de las mujeres de la CDMB.
- Incrementar los conocimientos de las diferencias biológicas y culturales entre hombres y mujeres.
- Participar en más reuniones y conocer más los temas que tengan que ver con la toma de decisiones en los diferentes conceptos.
- Tener en cuenta el nivel asistencial en cuanto a la capacitación especialmente a auxiliares y secretarias. Solo nos tienen en cuenta para capacitación de servicio al cliente con el SENA de la ciudad. Se debería tener en cuenta diferentes talleres, capacitaciones, eventos y demás que se den en diferentes ciudades así como los otros niveles participan.
- Crear un espacio mensual que permita retroalimentar avances.
- Brindar a las mujeres comodidad en los horarios de trabajo para que puedan participar en actividades sin afectar el trabajo.
- Generar una política de equidad de género.
- Equilibrio en la participación de la mujer en subdirecciones, coordinaciones, generando espacios participativos en los diferentes comités de la CDMB.
- En el momento de la contratación tener en cuenta la cantidad de hombres y mujeres que hay.
- Apoyar a la mujer en la CDMB para dirigir proyectos respetando sus espacios.
- Compromiso de parte de los hombres a apoyar a las mujeres.

- Mayor vinculación de las mujeres (sin distinción de nivel o cargo) en la construcción del Plan de Acción Corporativo.
- Cultura y apoyo entre mujeres.
- Que la responsabilidad en los cargos y trabajos sea igual para todos sin excepciones.



- Los trabajadores deben ser medidos por sus capacidades para desempeñar las funciones adquiridas. Igualmente, esto se debe tener en cuenta para las mejoras salariales o laborales.
- Cuando los contratistas realizan la entrega mensual de actividades desarrolladas a los supervisores de los contratos para acceder al pago, se debe verificar que exista una equidad en las labores desarrolladas entre hombres y mujeres dentro del cumplimiento del objeto contractual.
- Al asignar las labores a funcionarios de planta, los coordinadores deben realizar la asignación del trabajo de manera equitativa entre hombres y mujeres.
- Los puestos de trabajo deben tener las mismas condiciones de comodidad, estableciendo equidad de género.
- Esta entidad que se basa en la protección del medio ambiente, debe dar participación laboral en el sentido que la mujer tiene mayor capacidad de orientar, organizar y realizar educación en general.
- Que sea escuchada por la experiencia adquirida y reconocida en la entidad.
- Vincular más mujeres en los cargos administrativos con capacidad de toma de decisiones.
- Menos carga laboral para poder asistir a los eventos que permitan participación.
- Capacitación al nivel directivo para aceptar la participación de género en la toma de decisiones.
- Es necesario en los formatos de recolección de firmas, identificar las mujeres y hombres.

- Aprender a desaprender.
- Apoyar y respetar la palabra de la mujer
- Reconsiderar tiempo laboral frente a la familia.



#### **2.4. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA EFECTOS DE IMPULSAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA CDMB.**

Como resultado de la encuesta de opinión y los talleres de reflexión se identifica con los participantes las siguientes necesidades para efectos de adelantar la transversalización con enfoque de género en el área de jurisdicción de la entidad a nivel interno y externo de la CDMB.

Existe desconocimiento por parte del personal de la entidad, sobre las diversas políticas y normatividad generada acerca de la temática de enfoque de género y diferencial y sobre cómo realizar la transversalización de dicho enfoque en las distintas políticas, programas, proyectos y acciones de la entidad.

La Transversalización del Enfoque de Género y Diferencial en Políticas, Programas y Proyectos, demanda sensibilizar, formar, asesorar, capacitar y acompañar a servidoras y servidores con competencias en la toma de decisiones, así como a los mismos grupos de mujeres y la comunidad en general, (incluyendo niños, niñas, jóvenes y adultos) a través de estrategias teóricas y metodológicas, dirigidas a lo cognitivo, a lo emocional y a lo actitudinal de las personas participantes.

Se carece de un inventario y de la caracterización de los grupos informales y organizaciones sociales de mujeres, de hombres y mixtas de la región que participan en los distintos programas, proyectos y acciones impulsadas por la entidad para el mejoramiento del medio ambiente. Debe trabajarse en articulación con ellas y los demás actores en la implementación de esta transversalización para dar un enfoque regional.

Es importante establecer lineamientos y directrices para impulsar el enfoque de género en el área de jurisdicción de la entidad en el marco de las políticas,

programas y proyectos institucionales, con la formulación de una política de enfoque de género y enfoque diferencial.

Identificar los roles, conocimientos especiales, necesidades, expectativas de las mujeres del área urbana y del área rural participantes en los proyectos del plan de acción, promoviendo la investigación social en género con la participación de actores como las universidades, las ong, los entes territoriales y el mismo sector privado y de gremios.

En el conjunto de indicadores ambientales que se manejan institucionalmente no se cuenta con indicadores con sensibilidad de género, por lo tanto es necesario diseñarlos y construirlos.

### **3. METODOLOGÍA DE FORMULACIÓN DEL PLAN**

Este plan se formula partiendo del reconocimiento de las principales fundamentos constitucionales, de las políticas y normas que a nivel internacional, nacional y regional se han promulgado sobre la situación de la mujer y el enfoque de género, así como de la revisión de las líneas estratégicas y acciones determinadas al respecto, en los planes de desarrollo nacional y departamental. Se tienen en cuenta igualmente los conceptos básicos relacionados con la transversalización de género; con los elementos anteriormente referidos se construye el marco general que sustenta su orientación y contenido.

Se elabora un análisis descriptivo de la participación de la mujer en el área de jurisdicción de la CDMB en distintos espacios de toma de decisiones, por un lado, con base en fuentes secundarias partiendo de la situación de la mujer en Santander. Se toma como principal fuente de consulta el Diagnóstico de Brechas de Género en Santander adelantado en 2009 por la Gobernación de Santander, se consulta además publicación del PNUD sobre el estado de avances de los ODM 2012, por Provincias en el departamento y el CONPES 131/2013. Por otro lado, se plasma la participación de la mujer en el marco de los proyectos ambientales y acciones administrativas que actualmente adelanta la CDMB con la comunidad y el personal mismo respectivamente, desde la percepción de los servidores de la entidad, obtenida mediante encuesta de opinión y talleres de reflexión realizados con dicho personal, aportándonos el imaginario que actualmente los caracteriza frente a este tema.

Se involucra no solamente al personal que tiene a cargo la implementación de las acciones misionales sino también administrativas y financieras de la entidad toda vez que es un plan cuya estrategia principal es la transversalización del enfoque de género, lo cual debe empezarse por la cultura corporativa misma.

Siendo consecuentes con el numeral 4 del aparte IV alusivo a los requerimientos elevados por la Procuraduría a las Corporaciones Autónomas Regionales para que en el desarrollo e implementación de los programas, proyectos, políticas públicas y en general en el adelanto de las funciones establecidas en la Ley 99 de 1.993, entre otras se proceda a:



“garantizar la plena participación de la mujer en las decisiones que las afectan a ellas y a sus descendientes, relativas al medio ambiente y en todos los niveles, como son las estrategias frente al desarrollo, incluso como administradoras, elaboradoras de proyectos, planificadoras, como ejecutoras y evaluadoras de los proyectos relativos al ambiente, se considera que, teniendo como base este plan de acción el cual tiene un horizonte de mediano plazo, debe elaborarse un diagnóstico participativo con enfoque de género para el área de jurisdicción, con la participación tanto de las mujeres como de los hombres vinculados con los distintos programas y proyectos de la CDMB y otros actores institucionales y comunitarios, en el cual se construya la línea base del plan identificando, las necesidades, los intereses, inquietudes y capacidades de las mujeres y los hombres por edad y condición socioeconómica; así como las relaciones de género en cuanto al acceso, uso y control de recursos, beneficios y oportunidades. Para determinar finalmente las acciones a implementar y compromisos conjuntos a asumir,

Como producto del análisis del marco referencial y de los resultados de la encuesta y los talleres realizados con el personal institucional, se identifican acciones necesarias de llevar a cabo en el corto y el mediano plazo, en los siguientes componentes: política de género, organización social, información institucional, diagnóstico social participativo, formación y capacitación en enfoque de género y diferencial, empoderamiento de la mujer en los programas y proyectos ambientales del plan de acción corporativo, y seguimiento y evaluación de este plan de acción.

El enfoque de género y su transversalización en los distintos programas, proyectos y políticas es un tema que demanda, además de sensibilización frente a la igualdad de derechos y oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, capacitación tanto a los servidores y servidoras del sector público como a la

misma comunidad para la participación en la toma de decisiones. Por ello, en el presente plan se contemplan como acciones preliminares del mismo, la sensibilización, la formación y la capacitación a los funcionarios y a la comunidad, al respecto, involucrando mujeres, hombres, niños, niñas y jóvenes.

Se definen y priorizan las acciones a realizar para este año teniendo en cuenta, además de las condiciones presupuestales institucionales actuales, las necesidades de sensibilización y conocimiento tanto en el personal institucional como en la comunidad y la formulación de una política corporativa de género. La formación en el tema de enfoque de género a los servidores públicos, será contemplada en el plan de capacitación de este año; igualmente, en los proyectos de educación ambiental que se tienen previstos de realizar en el presente semestre en el plan de acción corporativo con distintos centros educativos y grupos de la comunidad, se incluirá el tema.

Las demás acciones identificadas son incluidas para su ejecución en las vigencias fiscales 2014 y 2015. En el cronograma se describen por componente cada una de las actividades a cumplir desde el presente año.

Teniendo en cuenta que se deberán presentar informes semestrales ante la Procuraduría como mecanismo de seguimiento al plan, se realizarán reuniones evaluativas de los avances del plan con los responsables de las acciones acordadas y por éstos se presentarán informes periódicos reportando especialmente la participación de la mujer en los distintas actividades y los logros alcanzados con la misma; con base en dichos análisis y reportes se elaborará el informe final a presentar ante el mencionado organismo de control.

Dado que la organización de los actores es fundamental para una participación más efectiva, se plantea como una actividad importante dentro de este plan, la conformación y funcionamiento de un grupo con enfoque de género que dinamice la transversalización de dicho enfoque, promoviendo la participación de la mujer en las distintas instancias de decisión relacionadas con el tema ambiental tanto al interior de la entidad como en la comunidad del área de jurisdicción de la CDMB. al igual que en la vigilancia del cumplimiento de las políticas y normas acerca del enfoque de género.

Considerando que el lenguaje inclusivo es un factor fundamental para no generar discriminación ni invisibilización de la mujer, este documento no se redacta aún de acuerdo con la SENTENCIA C- 804 DE 2006, porque en este proceso también se requieren sensibilización, formación y capacitación para la familiarización, comprensión y manejo de dicho lenguaje por los actores involucrados en el plan.

## **4. OBJETIVOS DEL PLAN**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL:**

Transverzalizar del enfoque de género en las políticas, programas, proyectos, y acciones de competencia de la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga CDMB., en su área de jurisdicción, con miras a propiciar la igualdad de oportunidades de la mujer en la toma de decisiones ambientales de la región.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- a. Definir lineamientos y directrices que orienten la toma de decisiones institucionales para con la comunidad y los servidores de la entidad para la incorporación del enfoque de género en el desarrollo urbano y en el rural ambiental del área de jurisdicción de la entidad, plasmados en la formulación de una política institucional de género.
- b. Promover la participación de la mujer del área de jurisdicción tanto del sector urbano, como del sector rural y de la institución misma, en la toma de decisiones referentes al medio ambiente en la región, fomentando su organización y capacitación con enfoque de género.
- c. Sensibilizar al personal CDMB y comunitario sobre el enfoque de género para la comprensión y asimilación de este nuevo concepto, implementando espacios de formación y reflexión sobre el tema.
- d. Crear capacidades en el personal de la entidad y la comunidad para la transversalización del enfoque de género en sus distintos niveles de actuación organizacional, familiar y comunitario, brindando herramientas tecnológicas y pedagógicas para tal propósito.
- e. Apoyar técnica y financieramente iniciativas que sean presentadas por organizaciones de mujeres para la protección y conservación del medio ambiente y de los recursos naturales en la región.
- f. Generar información estadística sobre la participación de la mujer, mediante la discriminación de datos por sexo en todas las actuaciones institucionales

## 5. COMPONENTES ACTIVIDADES, METAS E INDICADORES A CORTO PLAZO. AÑO 2013

| <b>Tabla 5. ACTIVIDADES, METAS E INDICADORES A CORTO PLAZO. 2013.</b> |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <b>COMPONENTES</b>  | <b>ACTIVIDADES</b>   | <b>METAS 2013</b>                                       | <b>INDICADOR</b>   |
| <b>DE POLÍTICA</b>  | FORMULACIÓN Y DIFUSIÓN DE UNA POLÍTICA DE GENERO CDMB  | Elaborar y difundir 1 documento con la política         | Política de Enfoque de Género y Diferencial Formulada y Divulgada  |
| <b>ORGANIZACIÓN SOCIAL</b>  | CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE COMITÉ INSTITUCIONAL PARA DINAMIZAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GENERO EN EL ÁREA DE JURISDICCIÓN EN EL MARCO DE LA ACCIÓN INSTITUCIONAL | Conformar 1 comité en el segundo semestre 2013          | Comité institucional con enfoque de género funcionando e integrado por igual número de mujeres y hombres   |
| <b>SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN EQUIDAD DE GENERO</b>            | CREACIÓN DE ESPACIOS EDUCATIVOS DIRIGIDOS A PERSONAL CDMB PARA SENSIBILIZACION SOBRE ENFOQUE DE GÉNERO Y DIFERENCIAL   | 2 conferencias magistrales para los servidores públicos | Personal CDMB sensibilizado en enfoque de género y diferencial   |
|   | CAMPAÑA DE PROMOCION DE ENFOQUE DE GENERO Y DIFERENCIAL, CON ENLACE EN INTRANET Y EN LA WEB  | Diseño y montaje de un enlace intranet                  | Enlaces en intranet y en la WEB alimentados con contenidos de enfoque de género y diferencial  |
|   | FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN A PROMOTORES Y DINAMIZADORES AMBIENTALES EN ENFOQUE DE GENERO   | 35 promotores capacitados                               | Promotores ambientales capacitados en enfoque de género  |
| <b>INFORMACION INSTITUCIONAL</b>                                      | IDENTIFICACIÓN DE LOS GRUPOS INFORMALES Y ORGANIZACIONES SOCIALES DE MUJERES, DE HOMBRES Y MIXTOS PARTICIPANTES EN LOS PROYECTOS Y ACCIONES CDMB.                      | Identificar el 100% de los grupos y organizaciones      | Total de Grupos informales y organizaciones sociales participantes en los proyectos CDMB diseminados según sean constituidos: por mujeres, por hombres o mixtos. |
|   | REGISTRO DE SOLICITUDES E INGRESOS A LOS PREDIOS CDMB DESAGREGADOS POR SEXO Y GRUPOS DE POBLACIÓN  | Registrar 100% de solicitudes e ingresos                | Total de personas por sexo y grupos de población que ingresan a predios CDMB.  |
|   | REVISIÓN Y AJUSTE CON ENFOQUE DE GÉNERO DOCUMENTACIÓN SIGC   | Ajustar formatos SIGC                                   | Informes institucionales con reportes de la participación de hombres y mujeres en los procesos, proyectos y demás acciones.                                      |
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN</b>                              | ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORME CORPORATIVO SEMESTRAL  | 1 informe   | Informe presentado a Procuraduría General de la Nación   |

## 6. ACTIVIDADES METAS E INDICADORES A MEDIANO PLAZO. 2014-2015

| Tabla 6. ACTIVIDADES, METAS E INDICADORES MEDIANO PLAZO. 2014 – 2015                     |  |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
| COMPONENTES  | ACTIVIDADES  | METAS 2014  | METAS 2015  | INDICADOR  |
| FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN ENFOQUE DE GENERO Y DIFERENCIAL                              | REALIZACIÓN DE EVENTOS EDUCATIVOS DE SENSIBILIZACIÓN AL PERSONAL CDMB SOBRE ENFOQUE DE GENERO Y DIFERENCIAL                            | 2 eventos para los servidores públicos CDMB       |   | Total de servidores públicos CDMB sensibilizados en enfoque de género y diferencial                  |
|  | FORMACION Y CAPACITACIÓN A PROMOTORES Y DINAMIZADORES AMBIENTALES EN ENFOQUE DE GENERO Y DIFERENCIAL                                   | 75 promotores ambientales capacitados             | 100 promotores ambientales capacitados  | Promotores ambientales capacitados en enfoque de género  |
|  | CAPACITACIÓN AL PERSONAL CDMB Y COMUNITARIO SOBRE TRANSVERZALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GENERO Y DIFERENCIAL                               | 2 seminarios o talleres para 30 personas cada uno | 2 seminarios o talleres para 30 personas cada uno   | Servidores públicos y líderes comunitarios capacitados en transversalización de género               |
| DIAGNÓSTICO SOCIAL   | ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO CON ENFOQUE DE GENERO EN EL AREA DE JURISDICCIÓN CDMB EN EL MARCO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL | Un documento con el diagnóstico                   |   | Diagnóstico participativo con enfoque de género elaborado.   |
| EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN LOS PROGRAMAS, PROYECTOS AMBIENTALES Y DEMÁS ACCIONES CDMB | APOYO A INICIATIVAS AMBIENTALES DE MUJERES DE LOS SECTORES URBANO Y RURAL DEL ÁREA DE JURISDICCIÓN CDMB.                               |   | Apoyar 3 iniciativas ambientales  | Mejoras en las capacidades individuales y grupales de las mujeres cuyas iniciativas fueron apoyadas- |
| SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN  | CONSTRUCCION DE UN SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN SENSIBLE AL GENERO  |   | Diseñar e implementar un indicador con enfoque de género, por proyecto institucional del plan de acción | Sistema de monitoreo y evaluación sensible al género, construido e implementado                      |
|  | REUNIONES EVALUATIVAS DEL PLAN   | 2 reuniones al año; una por semestre              | 2 reuniones al año; una por semestre  | Documento con resultados de la evaluación  |
|  | ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN SEMESTRAL DE INFORMES DEL PLAN  | 2 informes al año                                 | 2 informes al año   | Informes presentados ante la Procuraduría General de la Nación                                       |

## 7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

| <b>Tabla 7: CRONOGRAMA PLAN DE ACCIÓN ENFOQUE DE GÉNERO CDMB 2013-2015</b>   |                 |                 |                 |   |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|---|
| <b>ACTIVIDADES</b>   | <b>2 Sem/13</b> | <b>AÑO 2014</b> | <b>AÑO 2015</b> | <b>A CARGO DE:</b>  |
| LANZAMIENTO DEL PLAN   |                 |                 |                 | ODEIC   |
| FORMULACIÓN DE UNA POLÍTICA DE GENERO CDMB   |                 |                 |                 | DIRECCION GENERAL/ODEIC   |
| DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO CDMB   |                 |                 |                 | ODEIC   |
| CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE COMITÉ INSTITUCIONAL DINAMIZADOR DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GENERO EN EL ÁREA DE JURISDICCIÓN EN EL MARCO DE LA ACCIÓN INSTITUCIONAL |                 |                 |                 | ODEIC   |
| CREACIÓN DE ESPACIOS EDUCATIVOS DIRIGIDOS A PERSONAL CDMB PARA SENSIBILIZACION SOBRE ENFOQUE DE GÉNERO Y DIFERENCIAL   |                 |                 |                 | TALENTO HUMANO  |
| CAMPAÑA DE PROMOCION DE ENFOQUE DE GENERO Y DIFERENCIAL, CON ENLACE EN INTRANET Y EN LA WEB  |                 |                 |                 | Oficina de Cultura Ambiental  |
| FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN A PROMOTORES Y DINAMIZADORES AMBIENTALES EN ENFOQUE DE GENERO   |                 |                 |                 | Oficina de Cultura Ambiental  |
| CAPACITACIÓN AL PERSONAL CDMB Y COMUNITARIO SOBRE TRANSVERZALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GENERO Y DIFERENCIAL   |                 |                 |                 | TALENTO HUMANO Y TODOS LOS PROYECTOS  |
| IDENTIFICACIÓN DE LOS GRUPOS INFORMALES Y ORGANIZACIONES SOCIALES DE MUJERES, DE HOMBRES Y MIXTOS, PARTICIPANTES EN LOS PROYECTOS Y ACCIONES CDMB.                     |                 |                 |                 | Sería una tarea a realizar por los funcionarios a cargo de los proyectos del plan de acción |
| REGISTRO DE SOLICITUDES E INGRESOS A LOS PREDIOS CDMB DESAGREGADOS POR SEXO Y GRUPOS DE POBLACIÓN  |                 |                 |                 | Subdirección de Recursos Físicos Financieros y Administrativos                              |
| REVISIÓN AJUSTES CON ENFOQUE DE GÉNERO DOCUMENTACIÓN SIGC  |                 |                 |                 | TODOS LOS PROCESOS  |
| ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO CON ENFOQUE DE GENERO EN EL AREA DE JURISDICCIÓN CDMB EN EL MARCO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL                                 |                 |                 |                 | ODEIC CON TODOS LOS PROCESOS, PROYECTOS Y DEPENDENCIAS                                      |
| APOYO A INICIATIVAS AMBIENTALES DE MUJERES DE LOS SECTORES URBANO Y RURAL DEL ÁREA DE JURISDICCIÓN CDMB.   |                 |                 |                 | TODOS LOS PROYECTOS   |
| CONSTRUCCION DE UN SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN SENSIBLE AL GENERO  |                 |                 |                 | ODEIC   |
| REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN   |                 |                 |                 | ODEIC   |
| ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN SEMESTRAL DE INFORMES DEL PLAN  |                 |                 |                 | ODEIC   |

## 8. RESPONSABILIDADES

- La oficina de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva, ODEIC liderará la formulación del presente plan de acción programático con la participación e inclusión de las distintas dependencias misionales, de asesoría y de apoyo institucionales. Así mismo, tendrá la responsabilidad del seguimiento del plan, el cual formará parte del proceso de Gestión Estratégica del Sistema Integrado de Gestión y Control SIGC,
- Todas las dependencias participarán en la formulación, ejecución y evaluación del Plan y tendrán compromisos específicos de acuerdo con los programas y proyectos tanto misionales como administrativos a su cargo y el cronograma de actividades determinado para el presente plan.

## 9. PRESUPUESTO

El presupuesto total estimado asciende a la suma de **TRESCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MILLONES DE PESOS MCTE (\$ 356.000.000)**, discriminados de la siguiente manera:

| <b>Tabla 8: Presupuesto Plan de Acción con Enfoque de Género CDMB. 2013-2015</b>   |             |             |             |              |
|--|-------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>ACTIVIDADES</b>   | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> | <b>TOTAL</b> |
| Formulación y difusión de una política de genero CDMB  |             |             |             | 0            |
| Constitución y funcionamiento de comité institucional dinamizador de la transversalización de género en el área de jurisdicción en el marco de la acción institucional |             | 5.000       | 5.000       | 10.000       |
| Creación de espacios educativos dirigidos a personal CDMB para sensibilización sobre enfoque de género y diferencial   | 2.000       | 5.000       |             | 7.000        |
| campana de promoción de enfoque de género y diferencial, con enlace en intranet y en la web  |             |             |             | 0            |
| Formación y capacitación a promotores y dinamizadores ambientales en enfoque de género.  | 10.000      | 20.000      | 25.000      | 55.000       |

| <b>Tabla 8: Presupuesto Plan de Acción con Enfoque de Género CDMB. 2013-2015</b>  |               |               |                |                |
|---|---------------|---------------|----------------|----------------|
| <b>ACTIVIDADES</b>  | <b>2013</b>   | <b>2014</b>   | <b>2015</b>    | <b>TOTAL</b>   |
| Capacitación al personal CDMB y comunitario sobre transversalización del enfoque de género y diferencial  |               | 25.000        | 25.000         | 50.000         |
| Identificación de los grupos informales y organizaciones sociales de mujeres, de hombres y mixtos, participantes en los proyectos y acciones CDMB |               |               |                | 0              |
| Registro de solicitudes e ingresos a los predios CDMB desagregados por sexo y grupos de población   |               |               |                | 0              |
| revisión y ajuste con enfoque de género documentos SIGC   |               |               |                | 0              |
| Elaboración de diagnóstico participativo con enfoque de género en el área de jurisdicción CDMB en el marco de la gestión institucional            |               | 30.000        |                | 30.000         |
| Apoyo a iniciativas ambientales de mujeres de los sectores urbano y rural del área de jurisdicción CDMB.  |               |               | 200.000        | 200.000        |
| Construcción de un sistema de monitoreo y evaluación sensible al género   |               |               |                | 0              |
| Reuniones de seguimiento y evaluación del plan  |               | 2.000         | 2.000          | 4.000          |
| Elaboración y presentación semestral de informes del plan   |               |               |                | 0              |
| <b>TOTALES:</b>   | <b>12.000</b> | <b>87.000</b> | <b>257.000</b> | <b>356.000</b> |

## **10. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

Como principales mecanismos de seguimiento, se realizarán reuniones de evaluación de las acciones realizadas contempladas en el cronograma del plan y se presentarán reportes semestrales por los responsables de cada proyecto ante la ODEIC sobre los avances específicos con respecto a la estrategia de género. Así mismo, ODEIC elaborará informe semestral para presentar ante la Procuraduría General de la Nación sobre los avances generales del Plan.

Se construirá un sistema de monitoreo y evaluación sensible al género con base en los aprendizajes y resultados que se vayan obteniendo en la aplicación de la transversalización de este enfoque en las políticas, programas, proyectos y acciones institucionales en medio ambiente y desarrollo sostenible.