

**METODOLOGÍA PARA LA REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO SOBRE LA  
APLICACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO EN  
CUATRO (4) ENTIDADES DEL GOBIERNO NACIONAL**

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

SUBDIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL

DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL - SUBDIRECCIÓN DE GÉNERO

**Equipo Técnico**

Kattya De Oro Genes

Ana Constanza Huertas

Carlos Fernando Gómez

Edgar Vicente Marcillo

Bogotá, D.C. Mayo de 2015

## **Contenido**

1	INTRODUCCIÓN .....	3
2	ENTIDADES SELECCIONADAS .....	6
2.1	Compromisos dentro del CONPES Social 161 .....	6
2.2	Presupuesto Acciones CONPES 161.....	7
2.3	Recursos 2015 de las entidades seleccionadas .....	9
3	PROCESO PRESUPUESTAL INTERNO.....	10
4	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	13
4.1	Instrumento .....	13
4.2	Agenda y Reunión Tipo.....	19
4.3	Cronograma .....	19
5	ANEXOS .....	20

## 1 INTRODUCCIÓN

La equidad de género es un asunto de justicia, de bienestar y desarrollo, el cierre de las brechas de género beneficia no sólo a las mujeres sino a la sociedad en general. La eliminación de brechas de género en educación, mercado laboral, ingresos, acceso a activos, entre otros, mejora la productividad de los países, su capacidad de reducir la pobreza y potencia su desarrollo.

Los Presupuestos Sensibles al Género PSG o la inclusión de la perspectiva o mirada de género en los procesos presupuestales, han sido identificados como una poderosa herramienta de política pública para avanzar en la reducción de las brechas de género. Las decisiones presupuestales reflejan las prioridades de política pública y no son neutrales al género, las disposiciones de presupuesto pueden potenciar, eliminar o mantener las brechas de género.

Los PSG no deben entenderse como un presupuesto exclusivo o separado para las mujeres sino como la inclusión de las necesidades particulares de hombres y mujeres de distintos grupos (rurales, afrodescendientes, pobres, etc.) en las decisiones presupuestales, así, cuando las decisiones presupuestales van acompañadas de un análisis del impacto en hombres y mujeres y niñas y niños, los presupuestos se vuelven sensibles al género (Midgley, 2006). Presupuestar con perspectiva de género requiere una mirada constante sobre las brechas de género y como las acciones de política y las asignaciones presupuestales las reducen o intensifican.

Los instrumentos internacionales de acción sobre las inequidades de género resaltan las herramientas presupuestales como ejes centrales de la reducción de las brechas de género. La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW (1979), recomendó que, para alcanzar la igualdad de género, es necesario dar un tratamiento igual a hombres y mujeres en el presupuesto de los gobiernos; por su parte, la Plataforma de Acción de Beijín (1995) estableció que los recursos financieros han sido insuficientes para el adelanto de la mujer y recomendó a los países que en las decisiones presupuestarias sobre políticas y programas se integre una perspectiva de género,

al mismo tiempo que una financiación adecuada de los programas encaminados a lograr la igualdad entre la mujer y el hombre. Ambos instrumentos han sido ratificados por nuestro país.

Además de los instrumentos internacionales, la necesidad de integrar la perspectiva de género en el proceso presupuestal ha sido enunciada en instrumentos de política nacionales. El CONPES Social 161 de 2013, “Política Pública de Equidad de Género” recomendó al Ministerio de Hacienda y al Departamento Nacional de Planeación estudiar *la adopción de una metodología permanente con enfoque de género para identificar en los procesos de gasto público y de asignación de los recursos aquellos que se destinan para atender a hombres y mujeres de manera diferenciada, además, solicitar a los ministerios y entidades del sector central que en la medida de lo posible orienten sus presupuestos con enfoque diferencial y de género.* De otro lado, en las bases de la propuesta del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 se propone como acción estratégica *el fortalecimiento, desde un enfoque de género, de los procesos de planificación, monitoreo, evaluación y formulación de presupuestos, por parte de las entidades responsables de estas Políticas (CONPES Social 161 y CONPES 3784), a través de herramientas de Presupuesto Sensible al Género PSG, entre otras.*

El CONPES Social 161 acaba de cumplir dos (2) años, durante este tiempo, 34 entidades del orden nacional han adelantado acciones para contribuir al pleno goce de los derechos de las mujeres que han implicado la toma de decisiones presupuestales, el objetivo de este documento es presentar una metodología que permita analizar cómo ha sido el proceso de asignación presupuestal para el cumplimiento de las acciones del CONPES Social 161 u otras acciones que desarrollen las entidades en pro de la equidad de género. Esta metodología no pretende calificar el trabajo que actualmente desarrollan las entidades sino recoger insumos y sistematizar sus experiencias para la construcción de una metodología de PSG en el país en respuesta a los compromisos internacionales, a la recomendación del CONPES Social 161 y a los planteamientos de las bases de la propuesta del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Para dar cumplimiento a

este objetivo este documento se divide en cinco (5) partes, la primera es la presente introducción, en la segunda se presentan los criterios para la selección de las entidades y una caracterización de sus presupuestos y sus compromisos en el CONPES Social 161; en la tercera se describe el proceso presupuestal interno y se identifican acciones potenciales para dinamizar la inclusión del enfoque de género en cada una de esas etapas; en la cuarta y última se presenta el instrumento de recolección de información y el cronograma para la realización del diagnóstico de la aplicación de los PSG. Adicionalmente se incluyen tres anexos, uno con el formato para el listado de participantes de las entrevistas/reuniones con las entidades seleccionadas, el listado de acciones específicas de las entidades seleccionadas en el CONPES 161 y el diagnóstico de las brechas de género de los sectores a los que pertenecen tales entidades.

## **2 ENTIDADES SELECCIONADAS**

El CONPES Social 161 integra acciones de 34 entidades del gobierno nacional para el logro de la garantía plena de los derechos de las mujeres. La labor de cada una de las entidades es fundamental pero quisimos seleccionar algunas de ellas para conocer en detalle como realizan la designación presupuestal para el cumplimiento de estos compromisos. Los criterios de selección fueron los siguientes:

- Entidades que tengan compromisos en dimensiones de la política donde se observan las mayores brechas de género.
- Entidades con grupos o referentes de género
- Entidades con proyectos de inversión exclusivos o actividades exclusivas de fácil identificación dentro de algún proyecto de inversión, para dar respuesta a los compromisos del CONPES Social 161.

De acuerdo con los criterios anteriores seleccionamos al Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social - MSPS y el Ministerio del Interior. Adicionalmente, nos pareció interesante analizar el proceso al interior del Centro Nacional de Memoria Histórica - CNMH del Sector Inclusión Social toda vez que es una entidad de creación reciente y contó desde sus inicios con un grupo encargado de la inclusión del enfoque de género en todos sus procesos.

### **2.1 Compromisos dentro del CONPES Social 161**

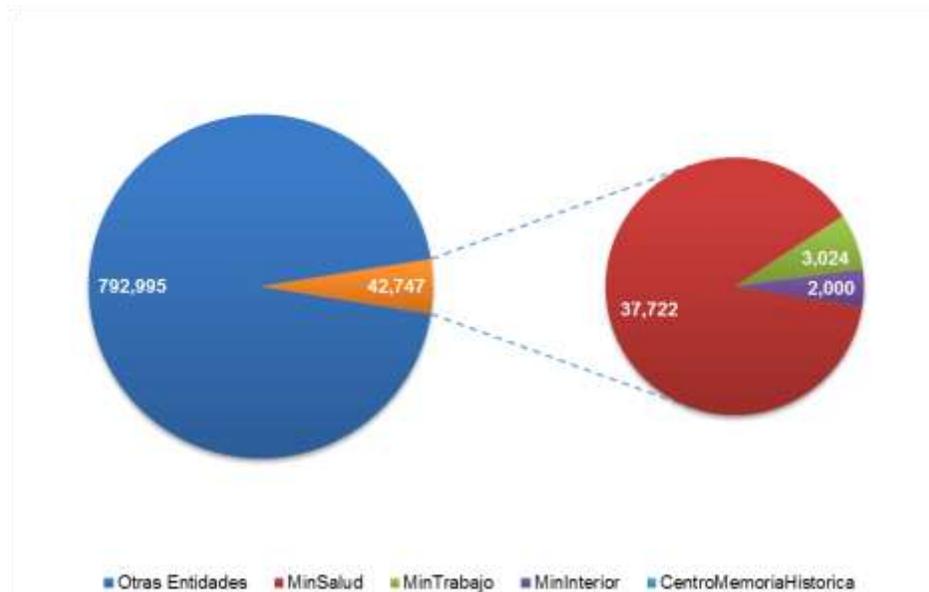
El plan de acción indicativo del CONPES Social 161 contiene 186 acciones concretas que son responsabilidad de 33 entidades del orden nacional. Las entidades seleccionadas son responsables de 28 de estas acciones, MSPS (13), Ministerio del Interior (7), Ministerio del Trabajo (5) y el CNMH (3). Estas acciones están distribuidas en 5 de los 6 ejes del CONPES, Eje 6 “Plan Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencias” (12), Eje 1 “Transformación Cultural y Construcción de Paz” (5), Eje 4 “Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos” (4), Eje 2 “Autonomía Económica” (3) y, Eje 3 “Participación en los Escenarios de Poder y Toma de Decisión” (1). (Ver Tablas A1 – A4 de Anexos)

## 2.2 Presupuesto Acciones CONPES 161

El documento CONPES Social 161 estableció un presupuesto indicativo asociado a su Plan de Acción que corresponde a una estimación de los recursos necesarios para el cumplimiento de cada compromiso a la fecha de formulación de la política (marzo de 2013). De otro lado, entre Diciembre de 2014 y Enero de 2015, el DNP solicitó a las entidades del orden nacional, con compromisos en esta política, que informaran sobre el tipo de recursos (funcionamiento, inversión o cooperación) que utilizarían para financiar las acciones a su cargo; en el caso de informar sobre el uso de recursos de inversión, se les solicitó que informaran los proyectos de inversión asociados y los recursos programados para el cumplimiento de la acción.

Para 2015, el presupuesto indicativo del CONPES Social 161 es 835.742 millones, de estos 42.747 (5.1%) están asociados a las acciones que son responsabilidad de las 4 entidades seleccionadas. La distribución entre entidades es la siguiente: MSPS 37.722 millones (88.2%), Ministerio del Trabajo 3.024 millones (7.1%) y, Ministerio del Interior 2.000 millones (4.7%); el CNMH no cuenta con presupuesto indicativo para el cumplimiento de las acciones del CONPES Social 161 para 2015.

Gráfico 1. Presupuesto Indicativo Conpes Social 161 - 2015



De otro lado, de acuerdo con la información reportada por las 4 entidades:

- El CNMH y el Ministerio del Trabajo utilizarán recursos de cooperación para financiar los compromisos del CONPES Social 161 para 2015
- El MSPS es la única de las 4 entidades que utilizará recursos de funcionamiento para financiar sus compromisos para el año 2015 en el marco de esta política.

La Tabla 1 muestra la relación entre el presupuesto indicativo 2015 y el presupuesto de inversión asignado para este mismo año.

Tabla 1. Presupuesto Indicativo Vs. Presupuesto de Inversión Asignado 2015

	Presupuesto Indicativo 2015 (1)	Presupuesto de Inversión Asignado 2015 (2)	Relación Presupuesto Asignado e Indicativo
MSPS	37,722	36,214	96%
MinTrabajo	3,024	637	21%
MinInterior	2,000	80	4%
CNMH	-	506	
Total 4 Entidades	42,747	37,437	88%

Notas: (1) Presupuesto Indicativo CONPES Social 161, corresponde a una aproximación realizada a la fecha de formulación de la Política (marzo 2013)

(2) La solicitud fue realizada y contestada entre Diciembre 2014 y Enero 2015, las cifras no reflejan ajustes posteriores realizados por las entidades como consecuencias de recortes, aplazamientos presupuestales o actualización de proyectos de inversión.

El MSPS asignó, a través de su presupuesto de inversión, recursos para financiar sus compromisos por el 96% del presupuesto indicativo, el porcentaje restante podría estar representado en recursos de funcionamiento; el Ministerio del Trabajo asignó recursos por el 21% del presupuesto indicativo, la diferencia entre el presupuesto indicativo y el asignado podría estar explicado por varias razones, financia parte de sus compromisos con recursos de cooperación internacional, sobreestimó el monto de recursos necesarios para el cumplimiento de sus compromisos o enfrenta una mayor restricción presupuestal que la presente al establecimiento de los compromisos; el Ministerio del Interior presenta el escenario más preocupante en la relación presupuesto asignado e indicativo, para 2015, su asignación a través de recursos de inversión sólo alcanza el 4% de la estimación

realizada para el cumplimiento de sus compromisos, toda vez que no informa utilizar recursos de funcionamiento o cooperación, las razones que podrían estar explicando este comportamiento son: sobreestimación de los recursos para el cumplimiento de sus compromisos o una menor disponibilidad de recursos de inversión.

### 2.3 Recursos 2015 de las entidades seleccionadas

En esta sección se presentan los recursos de inversión y funcionamiento de las cuatro entidades seleccionadas para el año 2015. Así mismo, se presenta el listado de proyectos que se identifican como potenciales proyectos para involucrar el enfoque de género, los criterios para seleccionar los proyectos fueron: las entidades reportaron financiar las acciones de la política de equidad de género a través de ellos o, el nombre del proyecto o alguno de sus objetivos y/o productos, iban dirigidos a alcanzar la equidad de género de acuerdo con la información del Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión – SPI.

Tabla 2. Recursos de Funcionamiento, Inversión y Proyectos Equidad 2015

Entidad	Funcionamiento	Inversión	Proyectos de Equidad	% Proyectos Equidad / Inversión
Ministerio de Salud y Protección Social	464,386	411,502	206,840	50.26%
Ministerio de Trabajo	583,787	1,564,197	637	0.04%
Ministerio del Interior	403,029	89,289	4,300	4.82%
Centro Nacional de Memoria Histórica	9,899	15,729	15,300	97.27%

Fuente: Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión SPI y Sistema Integrado de Información Financiera – SIIF.  
Cifras en millones de pesos corrientes

La Tabla 2 muestra el monto de recursos de funcionamiento e inversión de las entidades seleccionadas para 2015, así como el monto de recursos de aquellos proyectos identificados como proyectos de equidad, es importante aclarar que no todos los recursos de estos proyectos se usan para las acciones de equidad de género. El listado de proyectos identificados está en Cuadro 1.

Cuadro 1. Listado de Proyectos de Equidad

Entidad	Proyecto de Inversión	Recursos 2015 (Millones de Pesos)
Ministerio de Salud y Protección Social	IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN SALUD Y PREVENCIÓN ENFERMEDAD NACIONAL	23,810
	FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE PLANEACIÓN EN SALUD, VIGILANCIA Y RESPUESTA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO NACIONAL	16,000
	ASISTENCIA Y PROMOCION SOCIAL POR LA INCLUSION Y LA EQUIDAD NACIONAL	4,000
	PROGRAMA AMPLIADO DE INMUNIZACIONES - PAI- NACIONAL REGION NACIONAL	156,850
	PREVENCIÓN Y PROMOCION DE LA SALUD - SUBCUENTA DE PROMOCION FOSYGA	6,180
<b>Total</b>		<b>206,840</b>
Ministerio de Trabajo	ASISTENCIA PARA EL EMPODERAMIENTO E INCLUSIÓN SOCIAL CON EQUIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL A NIVEL NACIONAL	637
	<b>Total</b>	<b>637</b>
Ministerio del Interior	PREVENCIÓN A VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS, PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y APLICACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO NACIONAL	4,300
	<b>Total</b>	<b>4,300</b>
Centro Nacional de Memoria Histórica	DESARROLLO PROCESO DE DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y MEMORIA HISTÓRICA EN COLOMBIA	15,300
	<b>Total</b>	<b>15,300</b>

Fuente: Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión SPI

### 3 PROCESO PRESUPUESTAL INTERNO

En esta sección queremos detallar los pasos del proceso presupuestal que ocurren al interior de las entidades, con el propósito de identificar los momentos cruciales para la inclusión del enfoque de género en lo competente a las entidades. Así mismo, se presenta una aproximación a posibles estrategias para incluir el enfoque de género en cada una de estas etapas.

#### *Febrero*

Las entidades reciben la Circular Conjunta con instrucciones que deben seguir los órganos que conforman el Presupuesto General de la Nación - PGN durante el proceso de elaboración y presentación del anteproyecto de presupuesto y el Marco de Gasto de Mediano Plazo - MGMP, esta circular es elaborada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP y el DNP.

El MHCP y el DNP pueden incluir en la Circular Conjunta recomendaciones para que las entidades elaboren y presenten su anteproyecto de presupuesto teniendo en cuenta la perspectiva de género.

#### *Febrero - Marzo*

Las entidades revisan su plan estratégico, su plan de acción y las instrucciones de la circular conjunta, para elaborar la propuesta presupuestal de gastos de funcionamiento y de inversión en los diferentes formularios especificados en el Sistema Integrado de Información Financiera – SIIF.

Los planes estratégicos y de acción de las entidades deben reflejar el compromiso con la equidad de género, incluyendo acciones y estrategias para enfrentar las brechas de género que se observan en sus sectores y los compromisos adquiridos en la Política Pública de Equidad de Género (CONPES Social 161).

#### *Marzo - Abril*

Las entidades inscriben nuevos proyectos, actualizan, revisan y/o modifican los Proyectos de Inversión a través del Sistema Unificado de Inversión y Finanzas Públicas - SUIFP para que queden inscritos en la siguiente vigencia fiscal.

En la inscripción, actualización, revisión y modificación de proyectos las entidades pueden incluir la perspectiva de género a través de la formulación de proyectos específicos para aquellos sectores o dimensiones donde se observen las mayores brechas de género, reportar metas y beneficiarios de manera desagregada entre hombres y mujeres y establecer metas específicas relacionadas con la reducción de estas brechas.

#### *Abril - Mayo*

Las entidades participan en los Comités Técnicos para la elaboración del MGMP. Estos comités constituyen un espacio para la presentación por parte de las entidades de su solicitud presupuestal y justificación y reciben recomendaciones y apoyo técnico para la elaboración de su presupuesto y el MGMP

En las presentaciones que realizan las entidades se debe hacer referencia explícita a los proyectos o actividades que respondan a necesidades específicas de las mujeres o que tengan el propósito de reducir brechas de género.

### *Junio*

Las entidades participan en los Comités Sectoriales de MGMP. Estos comités son un espacio de coordinación y discusión de las políticas y programas sectoriales, y en ellos se realiza la distribución de techos preliminares e indicativos de gasto.

En este mismo mes reciben la cuota de inversión y elaboran su Plan Operativo Anual de Inversiones – POAI, con la priorización de recursos en los respectivos proyectos, clasificados por sectores, órganos y programas.

Al igual que en el paso anterior, en los Comités Sectoriales de MGMP, las entidades deben resaltar sus acciones a favor de la equidad de género, así mismo, se podría pensar en mecanismos para “premiar” a través de las cuotas de inversión a aquellas entidades o sectores que incluyan en sus proyectos de inversión la perspectiva de género.

### *Agosto - Noviembre*

Entre estos meses, las entidades participan de las modificaciones de Ley y de Decreto<sup>1</sup> del PGN y en los debates en el Congreso a los cuales se cita al Ministro o Director del sector correspondiente.

En esta etapa es crucial la articulación con la Comisión Legal de Mujeres del Congreso. Así mismo, los Ministros y Directores de sector deben resaltar en su presentación, los proyectos y acciones a favor de la garantía plena de los derechos de las mujeres.

### *Diciembre*

---

<sup>1</sup> La Ley y el Decreto corresponde a la aprobación del Presupuesto General de la Nación y al Decreto de Liquidación del Presupuesto General de la Nación de la vigencia.

En este mes, las entidades reciben la información de la Ley de Presupuesto y del Decreto de Liquidación con el detalle del presupuesto aprobado por el Congreso.

*Enero – Diciembre (siguiente vigencia)*

Durante cada año, las entidades formulan el presupuesto de la siguiente vigencia, de acuerdo con los pasos descritos anteriormente, adicionalmente, deben ejecutar, actualizar y realizar seguimiento a los proyectos de la vigencia corriente.

#### **4 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

##### **4.1 Instrumento**

###### **INSTRUMENTO DIAGNÓSTICO DE APLICACIÓN DE LOS PSG EN ENTIDADES DEL GOBIERNO NACIONAL**

El presente instrumento pretende indagar sobre la forma como las entidades del gobierno nacional toman las decisiones presupuestales para dar respuesta a los compromisos con la equidad de género. No pretende evaluar ni calificar la gestión de las entidades sino identificar sus prácticas y procesos como insumo para definir una metodología de Presupuestos Sensibles al Género en el país.

La aplicación de este instrumento tomará alrededor de 1 hora 30 minutos y se recomienda que participen uno (1) o dos (2) delegados de la Subdirección de Género del DNP, uno (1) o dos (2) delegados de la Oficina de Planeación de la entidad respectiva, uno (1) o dos (2) delegados de la oficina de asuntos de género de la entidad y, de manera opcional un (1) delegado de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y un (1) delegado del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

**1. ¿Cómo se entiende el enfoque de género dentro de su sector o entidad?**

<p><b>2. ¿En la misión, visión o funciones principales de la entidad se hace referencia explícita al compromiso con la equidad de género?</b></p>
<p><b>3. Las temáticas de género en la entidad son tratadas por:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Una persona</li><li>b. Un grupo de personas</li><li>c. Una dependencia específica</li><li>d. Otra, ¿cuál?</li></ul> <p><b>Describe el lugar dentro del organigrama de su institución donde se encuentra la persona o dependencia encargada de los asuntos de género</b></p>
<p><b>4. ¿Qué brechas de género identifica dentro de su sector?</b></p>

**¿Se realiza una estimación y seguimiento a estas brechas? Si sí, ¿quién lo realiza?**

**5. ¿En los últimos dos (2) años, la entidad ha recibido capacitación u orientación para la inclusión del enfoque de género en sus procesos?**

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

**¿Quién dio la asistencia técnica?**

- a. CPEM
- b. Onu Mujeres
- c. Otra, ¿Cuál?

**6. ¿La entidad tiene planes, programas o proyectos que incluyan la perspectiva de género, es decir, que aborden las necesidades particulares de las mujeres o que tengan como propósito el cierre de una brecha de género?**

**¿Está de acuerdo con los proyectos de inversión que hemos identificado como potenciales para incluir el enfoque de género? ¿Sacaría alguno? ¿Incluiría otros?**

**7. ¿Los programas o proyectos planteados con enfoque de género se fundamentan o están alineados en alguna normatividad, Conpes, mandato internacional o son iniciativas de la entidad? Mencione los más importantes.**

**8. ¿Se han evaluado los programas y/o proyectos para analizar su contribución a la reducción de brechas de género?**

**9. ¿Podría describirnos el proceso que se lleva a cabo para la priorización de los recursos presupuestales en los proyectos y programas que incluyen el enfoque de género?**

**10. ¿Considera que la asignación de recursos les ha permitido cumplir con las acciones orientadas al cierre de brechas y la inclusión del enfoque de género?**

**Las preguntas que realizamos a continuación hacen referencia a TODOS los proyectos de inversión de la entidad.**

**11. ¿En los proyectos de inversión de la entidad se pueden reportar de manera diferenciada los beneficiarios hombres y mujeres?**

- a. Todos
- b. Casi todos
- c. Algunos
- d. Ninguno

**12. Esta identificación se puede realizar, para la mayoría de los proyectos:**

- a. Al inicio del proyecto
- b. En la ejecución del proyecto
- c. Al final del proyecto

**13. ¿Los proyectos tienen metas diferenciadas para hombres y mujeres?**

- a. Todos
- b. Casi todos
- c. Algunos
- d. Ninguno

**En relación con la visibilización de las brechas de género en la discusión de los marcos de gasto y priorización de recursos**

14. Generalmente, las cuotas presupuestales asignadas son menores a las solicitadas, en estos casos, dentro de los criterios de priorización de proyectos, ¿se incluye como criterio que pretenda reducir una brecha de género?

15. ¿En los escenarios de discusión y definición de techos presupuestales y marcos de gastos, la entidad visibiliza la necesidad de enfrentar brechas de género?

16. ¿Quisiera agregar algo más en relación con el proceso interno de definición de proyectos y recursos para enfrentar las brechas de género que se observan en su sector?

## 4.2 Agenda y Reunión Tipo

10 minutos	Presentación y registro de participantes (Todos)
15 minutos	Presentación de antecedentes y explicación del Ejercicio (Responsable DNP)
50 minutos	Aplicación del instrumento
15 minutos	Conclusiones y despedida

## 4.3 Cronograma

Actividad	Mayo				Junio				Julio				Agosto			
	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4
Socialización de la metodología con CPEM y MHCP	■															
Ajuste a partir de comentarios de CPEM y MHCP		■														
Gestión de citas			■	■												
Aplicación de Entrevistas					■	■	■	■								
Análisis de Información									■	■	■	■	■	■		
Elaboración del Informe final															■	■

**5 ANEXOS**

**5.1 Registro de Participantes**

<b>Nombre</b>	<b>Entidad</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Cargo</b>	<b>Correo Electrónico</b>	<b>Teléfono</b>

## 5.2 Acciones concretas CONPES Social 161 entidades seleccionadas

Tabla A 1. Acciones Concretas Ministerio de Salud y Protección Social

Eje	Acciones Indicativas	Acciones Concretas
1. Transformación Cultural y Construcción de Paz	1.1 Incluir el enfoque diferencial de género de manera coordinada y articulada en el diseño, implementación y seguimiento de las políticas, planes y programas que adelanten las instituciones.	Implementar el proceso de transversalización de la perspectiva de género al interior del Ministerio de Salud y Protección Social, Secretarías Departamentales y Distritales de Salud, Empresas Promotoras de Salud e Instituciones Prestadoras de Salud.
1. Transformación Cultural y Construcción de Paz	1.2 Diseñar, poner en marcha e implementar el monitoreo de herramientas, mecanismos y estrategias, que contribuyan a la gestión del conocimiento aplicado y al desarrollo de acciones comunicativas que permitan la transformación cultural de prácticas e imaginarios de discriminación hacia las mujeres	Realizar el procesamiento y análisis de la información sobre 1) caracterización sociodemográfica de las mujeres 2) Perfil epidemiológico y carga de la enfermedad entre diferentes grupos de mujeres y 3) Análisis de Desigualdades en el acceso al sistema de salud por parte de las mujeres FUENTE: Bodega de datos SISPRO a través del Observatorio Nacional de Violencias.
4. Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos	4.1 Adelantar acciones dirigidas al mejoramiento de las condiciones de acceso a los servicios de salud, con enfoque diferencial de derechos.	Ajustar, validar y socializar la Política Nacional de Salud Mental, incorporando los enfoques de: derechos, género y diferencial; con énfasis en los eventos priorizados por el CONPES (Depresión, baja autoestima, sobre carga de trabajo por los múltiples roles asumidos por las mujeres, suicidio e intentos de suicidio, desórdenes alimentarios –anorexia y bulimia).
4. Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos	4.1 Adelantar acciones dirigidas al mejoramiento de las condiciones de acceso a los servicios de salud, con enfoque diferencial de derechos.	Desarrollar estrategias e intervenciones en Salud Nutricional con incorporación de los enfoques de derechos, género y diferencial de conformidad con lo establecido en el CONPES de Equidad de Género.
4. Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos	4.2 Desarrollar acciones de promoción y prevención en materia de derechos sexuales y reproductivos	Garantizar la entrega oportuna del biológico e insumos para la vacunación contra el VPH de todas las niñas escolarizadas ente el cuarto y onceavo grado de educación básica primaria y secundaria y que tengan 9 años o más.
4. Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos	4.2 Desarrollar acciones de promoción y prevención en materia de derechos sexuales y reproductivos	Realizar la revisión y actualización de la Política Nacional de Salud Sexual y Reproductiva, incluyendo los enfoques de género y diferencial.
6. Garantías para una Vida Libre de Violencias	6.2 Prevención. Diseño y puesta en marcha de estrategias de información, comunicación y educación que contribuyan a superar la tolerancia social frente a las violencias basadas en género.	Diseño e implementación de estrategias de movilización social para la prevención de las violencias de género.
6. Garantías para una Vida Libre de Violencias	6.2 Prevención. Diseño y puesta en marcha de estrategias de información, comunicación y educación que contribuyan a superar la tolerancia social frente a las violencias basadas en género.	Implementar estrategias formativas en derechos sexuales y reproductivos y prevención de las violencias de género, y construcción de nuevas masculinidades.
6. Garantías para una Vida Libre de Violencias	6.4 Atención. Fortalecimiento de las instituciones encargadas de la atención en salud y en justicia a las mujeres víctimas de violencia	Desarrollar estrategias de coordinación interinstitucional de articulación de rutas intersectoriales de atención para garantizar el acceso a la salud de las mujeres, niñas y adolescentes, víctimas de violencia y la restitución de sus derechos tomando en cuenta sus particularidades
6. Garantías para una Vida Libre de Violencias	6.4 Atención. Fortalecimiento de las instituciones encargadas de la atención en salud y en justicia a las mujeres víctimas de violencia	Diseñar el sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación del programa para el abordaje Integral en Salud de las Violencias de Género
6. Garantías para una Vida Libre de Violencias	6.4 Atención. Fortalecimiento de las instituciones encargadas de la atención en salud y en justicia a las mujeres víctimas de violencia	Diseño e implementar un programa para el abordaje integral en salud de las violencias basadas en género desde el sector salud.
6. Garantías para una Vida Libre de Violencias	6.4 Atención. Fortalecimiento de las instituciones encargadas de la atención en salud y en justicia a las mujeres víctimas de violencia	Implementación de las medidas de atención establecidas en los literales a) y b) del artículo 19 de la Ley 1257 de 2008, de acuerdo a lo reglamentado por el Gobierno Nacional (Ministerios de Salud, Defensa y Justicia) en lo concerniente al sector salud.
6. Garantías para una Vida Libre de Violencias	6.5 Coordinación. Fortalecimiento de los espacios de articulación nacionales en materia de prevención y atención de la violencia contra las mujeres	Revisión, ajuste, validación, diseño e impresión de los Lineamientos Intersectoriales de Prevención de las Violencias de Género y Sexual con enfoque de género, derechos y diferencial.

Tabla A 2. Acciones Concretas Ministerio del Interior

Eje	Acciones Indicativas	Acciones Concretas
1. Transformación Cultural y Construcción de Paz	1.1 Incluir el enfoque diferencial de género de manera coordinada y articulada en el diseño, implementación y seguimiento de las políticas, planes y programas que adelanten las instituciones.	Articulación con la Alta Consejería presidencial para la equidad de la mujer, para la implementación de la política de equidad de género en el nivel territorial.
1. Transformación Cultural y Construcción de Paz	1.1 Incluir el enfoque diferencial de género de manera coordinada y articulada en el diseño, implementación y seguimiento de las políticas, planes y programas que adelanten las instituciones.	Poner en marcha de un mecanismo de articulación entre la política de equidad de género, el plan de no violencia contra las mujeres y la Dirección de Asuntos Indígenas, Rom y minorías y de asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, para implementar y dar seguimiento a las acciones de la política desde un enfoque diferencial.
1. Transformación Cultural y Construcción de Paz	1.3 Reconocer socialmente las violencias que afectaron a las mujeres en el marco del conflicto	Identificar los tipos de conflictos que afectan la convivencia y el bienestar general de las mujeres.
3. Participación en los Escenarios de Poder y Toma de Decisión	3.1 Diseñar y ejecutar programas orientados a fortalecer la participación de las mujeres, teniendo en cuenta sus diferencias, en los escenarios sociales, culturales y políticos	<ol style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento a la participación política de las mujeres en las corporaciones de elección popular.</li> <li>Fortalecimiento de las redes y organizaciones sociales de mujeres.</li> <li>Formación de nuevos liderazgos en participación ciudadana para mujeres de los diferentes sectores sociales.</li> <li>Impulsar la creación de los consejos de redacción para el acceso a espacios en medios de comunicación (radio) con el fin de visibilizar las experiencias significativas sobre la participación ciudadana y comunitaria de las mujeres.</li> <li>Creación de contenidos con enfoque de género y de experiencias de participación ciudadana de las mujeres para programas de radio y televisión.</li> <li>Fomentar la inclusión del enfoque de género en la construcción del CONPES de participación ciudadana a nivel nacional y regional.</li> <li>Impulsar estrategias de formación y capacitación a las mujeres en herramientas democráticas del control social a la gestión pública.</li> <li>Asistencia técnica a los entes territoriales para el fortalecimiento de los procesos de participación ciudadana locales de las mujeres.</li> </ol>
6. Garantías para una Vida Libre de Violencias	6.1 Prevención. Inclusión del enfoque de género en el diseño e implementación de las políticas públicas y proyectos institucionales en materia de violencia contra la mujer	Inclusión del enfoque de Género en la Política de Seguridad y Convivencia Ciudadana
6. Garantías para una Vida Libre de Violencias	6.2 Prevención. Diseño y puesta en marcha de estrategias de información, comunicación y educación que contribuyan a superar la tolerancia social frente a las violencias basadas en género.	Campañas y acciones para sensibilizar a funcionarios/as públicos en prevención y detección de la discriminación y la violencia contra las mujeres y derechos de las mujeres y prácticas no discriminatorias.
6. Garantías para una Vida Libre de Violencias	6.2 Prevención. Diseño y puesta en marcha de estrategias de información, comunicación y educación que contribuyan a superar la tolerancia social frente a las violencias basadas en género.	Campañas y acciones para sensibilizar a la sociedad en general para la prevención de la violencia y el fortalecimiento de procesos que contribuyan a la transformación cultural a favor de la no discriminación en todos los ámbitos.

Tabla A 3. Acciones Concretas Ministerio del Trabajo

Eje	Acciones Indicativas	Acciones Concretas
2. Autonomía Económica	2.1 Ampliar y cualificar la participación de las mujeres en el mercado laboral con igualdad de oportunidades, incorporando el enfoque de género.	Apoyar y fortalecer el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género del Ministerio del Trabajo para disminuir las principales discriminaciones que afectan a las mujeres en el ámbito laboral, mediante el diseño, implementación, validación y transferencia de herramientas que propendan por la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.
2. Autonomía Económica	2.1 Ampliar y cualificar la participación de las mujeres en el mercado laboral con igualdad de oportunidades, incorporando el enfoque de género.	Desarrollar el Sistema de Certificación de Gestión de Equidad en Género para introducir cambios organizacionales en empresas privadas y públicas, que cierren las brechas de género y transformen la cultura de la economía y de la sociedad a través del Sello de Equidad de Género.
2. Autonomía Económica	2.2 Adoptar medidas tendientes a alcanzar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral	Realización de acciones de fomento para la Conciliación de la vida familiar y laboral en el marco del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género
6. Garantías para una Vida Libre de Violencias	6.2 Prevención. Diseño y puesta en marcha de estrategias de información, comunicación y educación que contribuyan a superar la tolerancia social frente a las violencias basadas en género.	Campañas de sensibilización que den a conocer la normatividad que sanciona los delitos de acoso laboral y sexual, así como las herramientas para hacer efectiva dichas sanciones. Paralelo a esto, el Ministerio del Trabajo debe elaborar un plan estratégico para la prevención del acoso sexual y laboral en el marco del lugar de trabajo, en virtud del tema de género
6. Garantías para una Vida Libre de Violencias	6.2 Prevención. Diseño y puesta en marcha de estrategias de información, comunicación y educación que contribuyan a superar la tolerancia social frente a las violencias basadas en género.	Desarrollo de una estrategia de empoderamiento legal, liderada por el Ministerio del Trabajo, para difundir las herramientas que defienden la equidad de género en materia laboral. De manera específica, se trabajará en la sensibilización y prevención de cualquier forma de violencia por razones de género en el ámbito laboral rural.

Tabla A 4. Acciones Concretas CNMH

Eje	Acciones Indicativas	Acciones Concretas
1. Transformación Cultural y Construcción de Paz	1.1 Incluir el enfoque diferencial de género de manera coordinada y articulada en el diseño, implementación y seguimiento de las políticas, planes y programas que adelanten las instituciones.	Incorporar el enfoque de género en los desarrollos misionales y funcionales del Centro de Memoria Histórica.
1. Transformación Cultural y Construcción de Paz	1.3 Reconocer socialmente las violencias que afectaron a las mujeres en el marco del conflicto	Desarrollo de proyectos de investigación que esclarezcan y visibilicen la experiencia de las mujeres en el marco de distintos dominios y disputas armadas.
1. Transformación Cultural y Construcción de Paz	1.3 Reconocer socialmente las violencias que afectaron a las mujeres en el marco del conflicto	Inclusión de la perspectiva de género en todos los proyectos de investigación del CMH.

### **5.3 Brechas de Género**

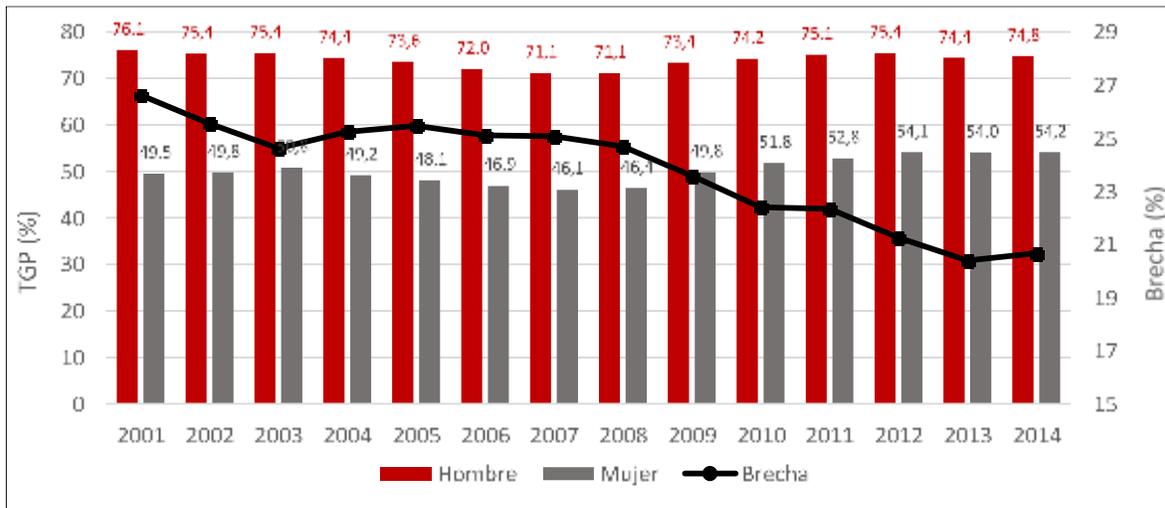
En este aparte se presentan aspectos generales de algunas de las brechas de género observadas en nuestro país, las brechas descritas corresponden a dimensiones relacionadas con el quehacer de las entidades seleccionadas: Mercado Laboral, Violencia Basada en Género, Participación Política y Conflicto Armado.

#### *5.3.1 Mercado Laboral*

Con respecto al mercado laboral, las cifras muestran que en los últimos años la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado, principalmente desde el año 2008, en este año la participación de las mujeres fue 46,4% pasando a 54,2% en el año 2014. En términos de brecha de participación entre mujeres y hombres, ésta ha disminuido sostenidamente en los últimos años, en el año 2001 la brecha era de 26,6 puntos porcentuales mientras que en 2003 la brecha fue de 20,7 puntos porcentuales (Ver Gráfico 2)

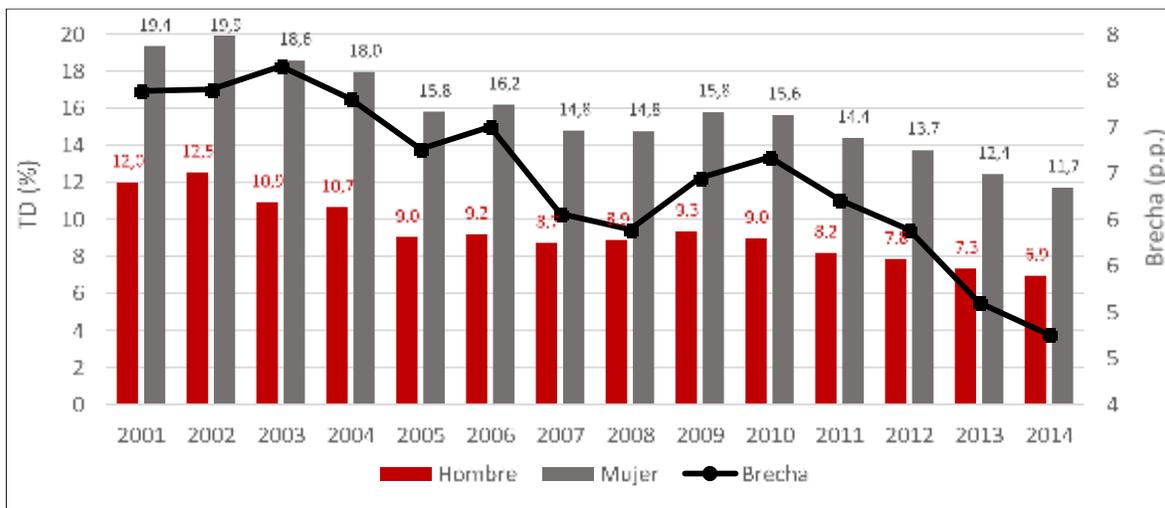
Con respecto a la tasa de desempleo y como se muestra en Gráfico 3, a pesar de que ésta ha disminuido sostenidamente en los últimos cuatro años, las diferencias entre hombres y mujeres aún persisten, en el año 2013 la tasa de desempleo de hombres fue 7% mientras que la de las mujeres fue 11,7%. Sin embargo es importante observar que la brecha en tasa de desempleo ha disminuido en la última década, en el año 2001 la brecha era 7,4 puntos porcentuales y en el año 2014 fue 4,8.

Gráfico 2. Participación Laboral (Tasas Globales y Brecha de género)



Fuente: DANE, ECH – GEIH

Gráfico 3. Desempleo (Tasa y Brecha de Género)

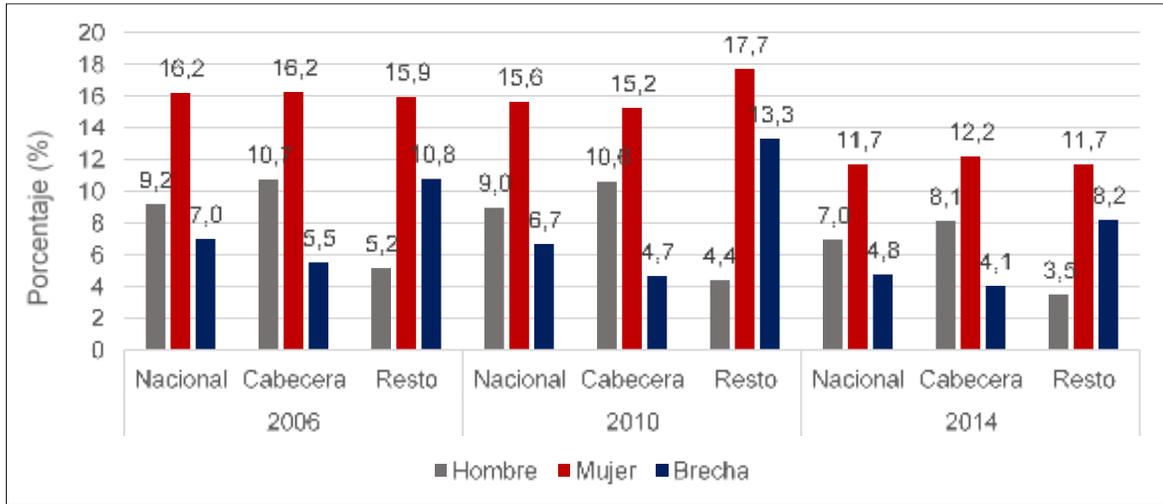


Fuente: DANE, ECH- GEIH

Además es relevante analizar la diferencias en la tasa de desempleo entre las mujeres de centros urbanos y las mujeres que viven en el sector rural, claramente se observa que las mujeres rurales son más vulnerable en materia de desempleo, en el sector rural es donde se presenta la brecha más grande entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres. En el año 2014 la brecha en el desempleo entre

hombres y mujeres del sector rural fue de 8,2 puntos porcentuales, mientras que en los centros urbanos fue de 4,1 puntos porcentuales (Ver Gráfico 4)

Gráfico 4. Tasa de desempleo por sexo y brecha (Nacional, cabecera y resto)

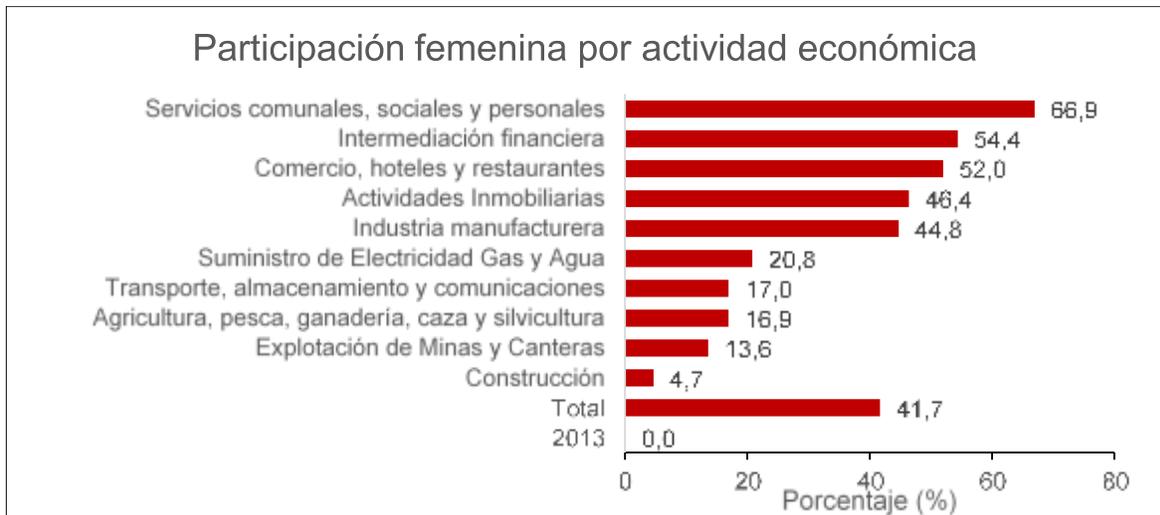


Fuente: DANE, ECH- GEIH

En cuanto a la participación de las mujeres en las diferentes actividades económicas, en la mayoría de ellas, la mujer presenta menor participación con respecto a los hombres. Las actividades donde las mujeres superan a los hombres son: servicios comunales, sociales y personales, intermediación financiera y comercio hoteles y restaurantes. Es importante tener en cuenta que el sector de comercio hoteles y restaurantes es un sector caracterizado por tener altos niveles de informalidad, en el año 2014 este sector presentó una tasa de informalidad del 67,6% (Ver Gráfico 5)

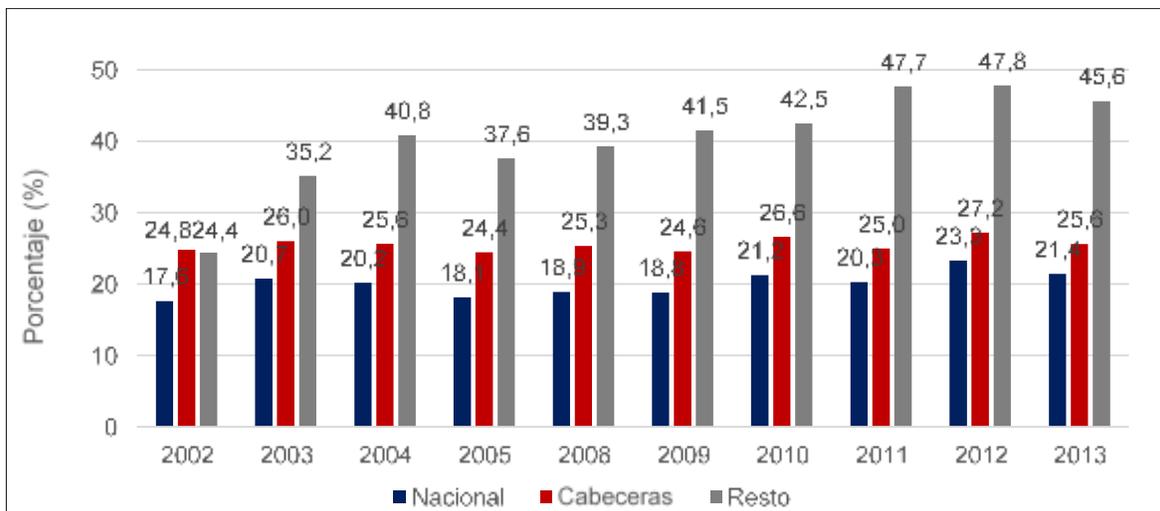
Con respecto a la brecha salarial entre hombres y mujeres, se observa que existen importantes diferencias entre los dos géneros y la diferencia se agudiza más en el sector rural donde se evidencia un crecimiento sostenido, varios estudios muestran que esta diferencia se debe a la forma como los empresarios valoran de forma diferente (entre hombres y mujeres) iguales características productivas (Ver Gráfico 6)

Gráfico 5. Participación Femenina por actividad económica 2014



Fuente: DANE, ECH- GEIH

Gráfico 6. Brecha salarial entre hombres y mujeres

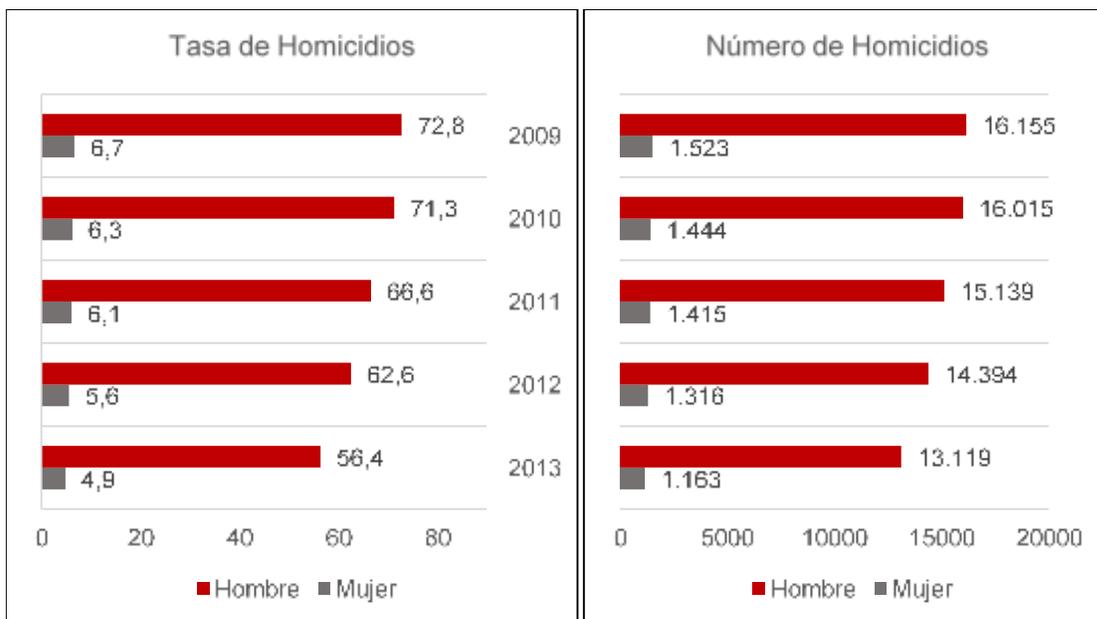


Fuente: DANE, ECH- GEIH

### 5.3.2 Violencia Basada en Género

De acuerdo a información de Medicina Legal, la tasa de homicidio de hombres supera ampliamente a las de las mujeres, además, es importante destacar que desde 2009 se ha presentado un decrecimiento sostenido de este indicador. Con respecto al número de homicidios, se observa que aproximadamente el 91% homicidios correspondía a hombres, la razón de hombre a mujer fue de 11 a 1, esta proporción y razón se han mantenido en los últimos años (Ver Gráfico 7)

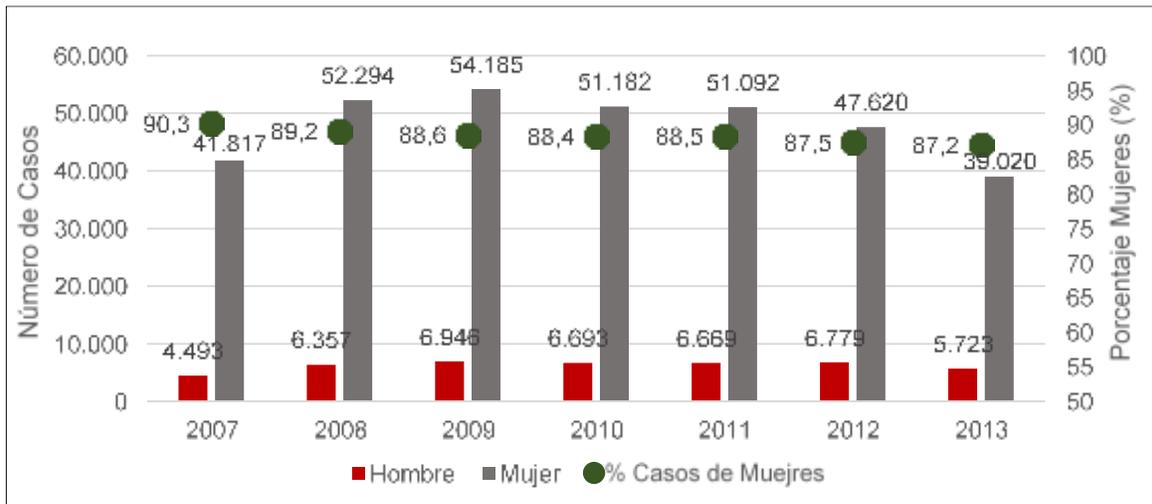
Gráfico 7. Tasa de homicidios y número de homicidios



Fuente: Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses

También, de acuerdo con Medicina Legal, entre 2007 y 2013 se realizaron en promedio 21 mil valoraciones medico legales por presunto delito sexual. Las mujeres son las mayores víctimas de este tipo de violencia, como se observa en los datos reportados en 2013 el 87,2% de los casos son de mujeres (Ver Gráfico 8). Es importante destacar que desde 2009 se ha presentado un decrecimiento del número de casos, sin embargo debemos tener en cuenta que estos son los casos que se denuncian, de los casos no denunciados es difícil obtener información.

Gráfico 8. Valoraciones por presunto delito sexual



Fuente: Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses

En relación con la Violencia Intrafamiliar – VIF, Medicina Legal reporta cerca de 85 mil casos anuales entre 2007 y 2013, para estos años, las víctimas corresponden a mujeres entre el 77% y el 79% de los casos, lo que evidencia una concentración de la violencia contra las mujeres en el contexto familiar independiente de la edad y de la relación con el jefe de hogar. De acuerdo con lo presentado en Cuadro 2, la violencia más frecuente al interior de la familia es la violencia de pareja, corresponde a cerca del 65% de las situaciones de violencia intrafamiliar y en estos casos las mujeres son víctimas en el 90% de los episodios. Así mismo, las mujeres son mayoritariamente víctimas cuando la violencia se ejerce contra menores de edad; en el único tipo de violencia, en el contexto familiar, donde se observa una paridad en las víctimas hombres y mujeres, es en la violencia que se ejerce contra los adultos mayores

Cuadro 2. Tipos de violencia intrafamiliar

Año	Violencia NNA		Violencia de Pareja		Violencia Adulto Mayor		Violencia Otros Familiares	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2007	6.671	7.248	4.493	41.817	595	575	5.872	10.468
2008	6.429	7.151	6.357	52.294	587	588	5.809	10.804
2009	6.598	7.489	6.946	54.185	755	724	6.104	11.042
2010	6.412	7.319	6.693	51.182	822	809	5.796	10.403
2011	6.562	7.649	6.669	51.092	804	764	5.638	10.629
2012	5.666	6.507	6.779	47.620	704	793	5.539	10.290
2013	4.522	5.186	5.723	39.020	389	479	4.663	8.248

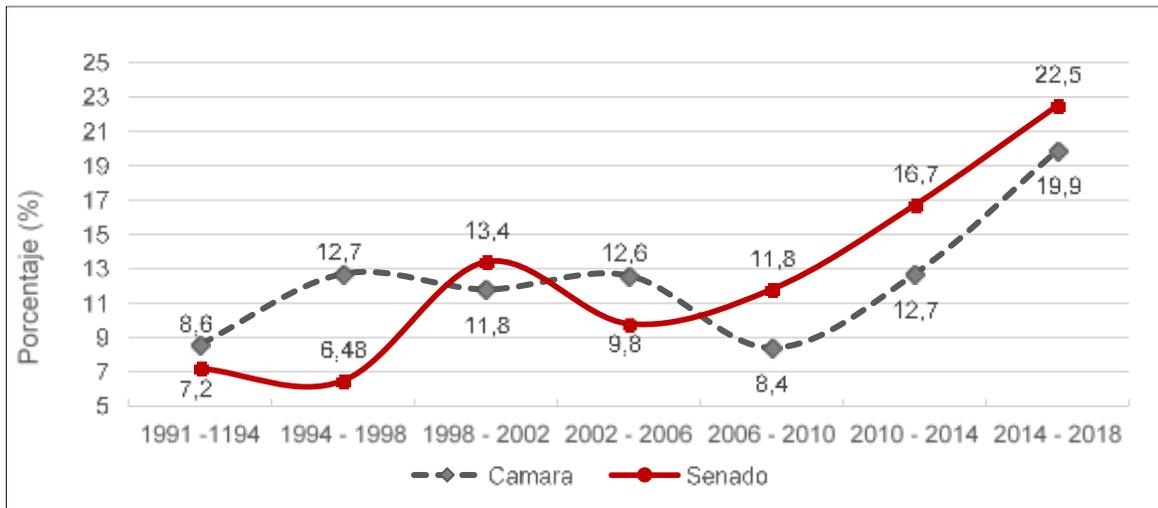
Fuente: Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses

### 5.3.3 Participación en Espacios de Poder

En nuestro país, la participación femenina en el Congreso de la República, aún es baja en comparación con algunos países europeos, Suecia (44,7%), Finlandia (42,5%), Países Bajos (38,7%) y España (36%), según estadísticas del Banco Mundial para el año 2012. Sin embargo es importante mencionar que en las dos últimas décadas ha habido un incremento interesante en la participación, durante el periodo 1991-1994 y 2014-2018 la proporción de mujeres ocupando escaños del Senado se ha incrementado en 15,3 puntos porcentuales y la proporción de mujer en la Cámara se ha incrementado en 11,3 puntos porcentuales.

Durante el período 2014 – 2018 se observó un incremento significativo en el porcentaje de escaños ocupados por mujeres, hasta alcanzar el 19,9% de la participación en la Cámara y el 22,6% de la participación en el Senado, este logro representó un incremento de 7,2 y 5,9 puntos porcentuales en Cámara y Senado respectivamente con relación a las elecciones pasadas (Ver Gráfico 1).

Gráfico 9. Participación de la mujer en el congreso



Fuente: Registraduría Nacional del Estado Civil

La Ley 581 de 2000 reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público; de conformidad con el artículo 12 de la mencionada Ley, el reporte de la participación de mujeres en el desempeño de cargos públicos del máximo nivel decisorio lo realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El máximo nivel decisorio se define mediante los artículos 2.º y 3.º de la Ley, indicando que corresponden a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, y por otros niveles decisorios, los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público.

En el Cuadro 3 se observa el comparativo de los porcentajes de cumplimiento de la Ley de Cuotas entre 2006 y el 2013, para el nivel nacional. En el se observa que durante el periodo 2006 – 2013 se ha presentado un crecimiento moderado del cumplimiento de esta Ley. Las ramas que han experimentado un crecimiento importante han sido la rama judicial y los organismos autónomos. Para el año 2013

las ramas con mayor porcentaje de cumplimiento de la Ley de Cuotas fueron la Ejecutiva y la Judicial

Cuadro 3. Porcentajes de cumplimiento Ley 581 de 2000. Orden nacional, 2006-2013

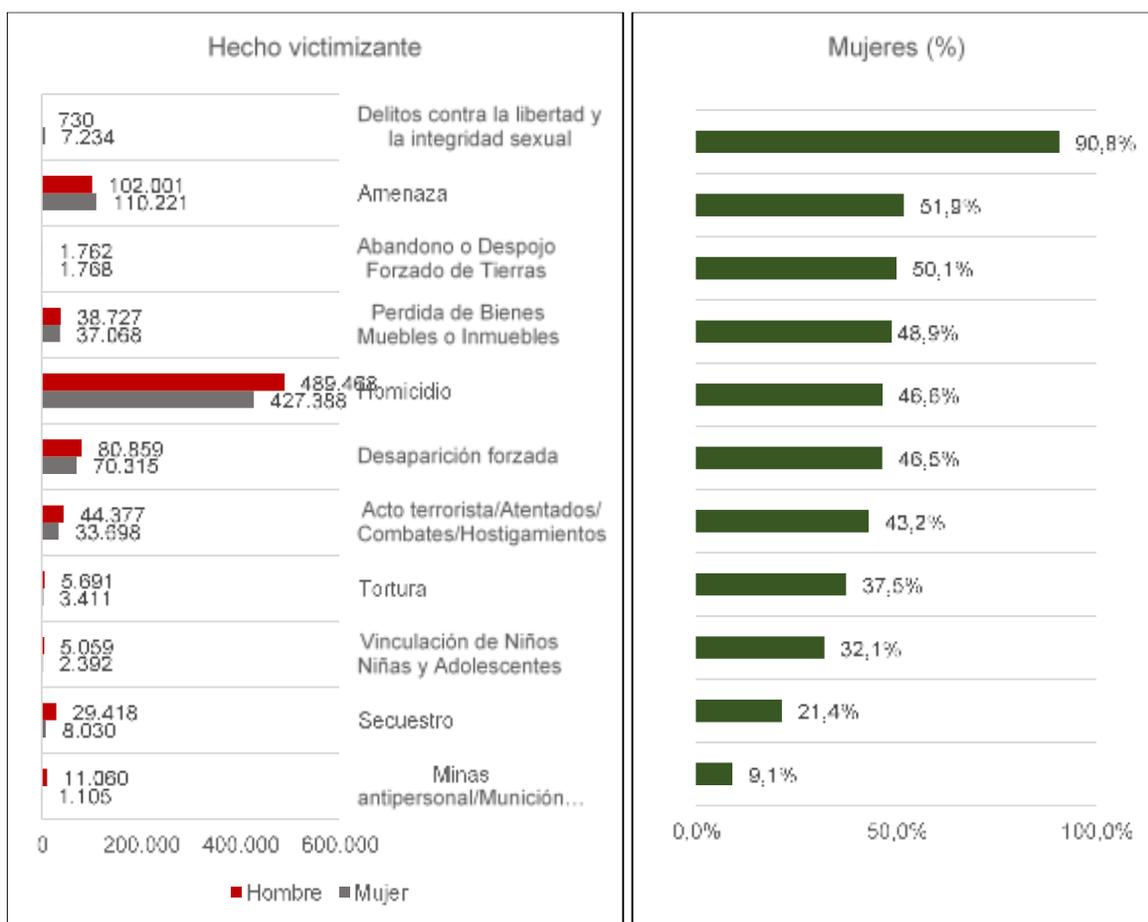
Naturaleza Jurídica	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Rama ejecutiva	36	36	39	40	40	59	47	47
Rama legislativa	23	28	30	25	25	30	54	19
Rama judicial	20	24	26	23	26	31	30	47
Organismos autónomos	29	31	33	32	32	65	37	40
Organización de Vigilancia y Control	44	40	42	36	35	39	33	38
Registraduría Nacional del Estado Civil	38	37	37	35	36	46	40	35

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP / Informe 2013.

#### 5.3.4 Víctimas del Conflicto Armado

Según el Registro Único de Víctimas, al analizar las estadísticas por hecho victimizante, la gran mayoría de los casos corresponden a los desplazamientos, 6.015.073 casos que equivalen a aproximadamente el 80% del total de hechos victimizantes, del total de estos casos, en el 51,3% las víctimas son mujeres, es decir, no hay una brecha significativa entre hombres y mujeres con respecto al desplazamiento. Con respecto a los otros hechos victimizantes los homicidios (12,2%) y amenazas (2,8%) tienen una participación importante. Dentro de todos los hechos victimizantes, en los delitos contra la libertad y la integridad sexual, se observa una brecha muy importante en contra de las mujeres, el 90,8% de estos casos han sido contra las mujeres (Ver Gráfico 10)

Gráfico 10. Hechos victimizantes y participación de mujeres



Fuente: Registro Único de Víctimas. Nota: en el cuadro no incluyen datos de desplazamiento (3.084.954 casos de mujeres, 2.930.119 de hombres y 51,3% participación mujeres)