

UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA DE FORMACIÓN POLÍTICA PARA MUJERES CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE ARJONA-BOLÍVAR 2016

Autor: Elizabeth Muñoz Burbano

Trabajo de práctica profesional presentado para optar el título de Politóloga

Popayán, Junio de 2017

UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA DE FORMACIÓN POLÍTICA PARA MUJERES CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE ARJONA-BOLÍVAR 2016

Autor: Elizabeth Muñoz Burbano

Asesor: Luis Fernando Calvache

Magíster en Sociología.

Trabajo de práctica profesional presentado para optar el título de Politóloga

Popayán, Junio de 2017

RESUMEN

La presente práctica profesional se desarrolló en el marco del Programa Manos a la Paz, liderado por el PNUD y el Gobierno Nacional, el cual tiene como propósito aunar esfuerzos con el fin de mejorar las capacidades locales de gobernabilidad en diferentes municipios de Colombia. El objetivo principal de esta práctica fue fortalecer los mecanismos de participación de las mujeres del municipio de Arjona Bolívar 2016. Esta propuesta surge a partir de la necesidad de avanzar en la consolidación de los procesos participativos, por medio de una escuela de formación política como herramienta estratégica para fomentar y fortalecer la participación de las mujeres líderes del municipio, así como su capacidad de incidir en los espacios de toma de decisión.

En este contexto, la Escuela de Formación Política de mujeres se implementó a través del desarrollo de módulos (equidad de género; violencias basadas en género; liderazgo y emprendimiento político; participación política), que permitieron apoyar las acciones estratégicas en pro de una mayor injerencia de la mujer en los asuntos locales, garantizando el ejercicio de los derechos de las mujeres, y de esta manera, generar beneficios para la población local que redunden en una sociedad más equitativa, incluyente, próspera, democrática y en paz.

Palabras claves: Escuela de Formación Política, Equidad de Género, Violencia de Género, Participación Política, Liderazgo Político.

ABSTRACT

This pedagogical practice was carried out in the framework of the program: “Manos a la Paz” which was led by UNDP -United Nations Development Programme- and Colombian National Government. This program has the purpose to join efforts for getting better the local capacities of governability in different municipalities of Colombia. The main objective of this practice was fortifying the mechanisms of participation of women from Arjona, Bolivar (Cauca) in 2016. This proposal arises for the necessity to advance in the consolidation of the participation process through one Politics Formation School as a strategic tool to promote and fortify the participation of women leaders from the previous municipality said, also, their capacity to influence in the spaces of taking decisions.

In this context, the Politics Formation School of Women was implemented through the development of modules such as: gender equality; gender violence; leadership and politic entrepreneurship; politic participation which allowed supporting the strategic actions in pro of a higher interference of women in the local issues for guaranteeing the exercise of Women’s Rights, and in this way, to get more benefits for the local population which redound in a society more equitable, inclusive, prosperous, democratic and in peace.

Key words: Politics Formation School, Gender Equality, Gender Violence, Politic Participation, Politic Leadership.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	6
LISTA DE FIGURAS.....	7
LISTA DE GRÁFICAS.....	7
LISTA DE SIGLAS.....	8
Gennadis Paternina Marrugo.....	9
(Lideresa Arjona, Bolívar).	9
Introducción.....	10
Metodología.....	16
Capítulo 1. Equidad de género.....	19
1.1 Aproximación al concepto de género: reflexiones y perspectivas teóricas.....	20
1.2 ¿Que entendemos por género?.....	24
1.3 ¿Por qué hablamos de Equidad de género?.....	24
1.4 Diferencias entre género y sexo.....	25
1.5 Los estereotipos y los roles de género.....	26
1.6 Experiencias del módulo 1. Equidad de Género, Municipio de Arjona, Bolívar.....	28
Capítulo 2. Violencia de género.....	35
2.1 La violencia contra la mujer en el ordenamiento jurídico internacional y colombiano.....	35
2.3 Tipos de violencia contra la mujer.....	37
2.4 Experiencias del Módulo 2. Violencia de género en Colombia.....	39
Capítulo 3. Emprendimiento y liderazgo Político.....	47
3.1 Tipos de liderazgo.....	47
3.2 Los procesos de construcción social del Liderazgo Político.....	48
3.3 Características de los líderes: ¿quién y cómo es el líder?.....	49
3.1 Experiencias del Módulo 3. Emprendimiento y Liderazgo político.....	50
Capítulo 4. Participación política y empoderamiento.....	56
4.1 Aproximación al concepto de participación política.....	56
4.3 Participación e incidencia de las mujeres en los escenarios políticos.....	56
4.4 Los derechos políticos de las mujeres en el Estado colombiano.....	60
4.5 Inclusión y participación de la mujer en el municipio de Arjona, Bolívar.....	61
4.6 Experiencias de la Escuela de formación política de Arjona, Bolívar.....	70
5 Consideraciones finales y Recomendaciones.....	76
6 Referencias.....	84
7 Anexos.....	88

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Metodología Escuela de Formación Política. Arjona, Bolívar. Módulo 1. Equidad de Género.	28
Tabla 2. Homicidios de Mujeres según departamento, Colombia 2014, 2015, 2016....	39
Tabla 3. Mujeres Víctimas de Violencia Intrafamiliar según departamento. Colombia 2014-2016	40
Tabla 4. Metodología Escuela de Formación Política. Arjona, Bolívar. Módulo 2. Violencia de Género.	41
Tabla 5. Metodología Escuela de Formación Política. Arjona, Bolívar. Módulo 3. Liderazgo político.....	51
Tabla 6. Composición por género de las Secretarías y Dependencias municipales. Arjona, Bolívar. 2016.....	65
Tabla 7. Composición por género de Ediles por comunas y corregimientos. Elecciones de 2011 y 2015.....	67
Tabla 8. Análisis de la participación electoral de la mujer en el Concejo Municipal 2007-2015.....	68
Tabla 9. Elecciones. Alcaldía Municipal de Arjona, Bolívar. 2003.	68
Tabla 10. Elecciones. Alcaldía Municipal de Arjona, Bolívar. 2007	69
Tabla 11. Elecciones. Alcaldía Municipal de Arjona, Bolívar. 2011.	69
Tabla 12. Elecciones. Alcaldía Municipal de Arjona, Bolívar. 2015.	69
Tabla 13. Metodología Modelo 4. Participación política.	70
Tabla 14. Fortalezas y Debilidades De Los Talleres Orientados En La Escuela De Formación. Arjona, Bolívar. 2016	76

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Módulo Equidad de Género. Escuela de Formación Política, Arjona, Bolívar.	31
Figura 2. Módulo Violencia de Género. Escuela de Formación Política, Arjona, Bolívar.	43
Figura 3. Módulo Violencia de Género. Escuela de Formación Política, Arjona, Bolívar.	44
Figura 4. Módulo de participación política. Escuela de Formación Política, Arjona, Bolívar.	72

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Pirámide de Población. Municipio de Arjona, Bolívar. 2010	62
Gráfica 2. Pirámide de Población. Municipio de Arjona, Bolívar. 2016.	62
Gráfica 3. Pirámide de Población. Municipio de Arjona, Bolívar. 2016	63
Gráfica 4. Composición por Género del Gabinete Municipal 2008 – 2009.	64
Gráfica 5. Porcentaje distribución por género concejo municipal de Arjona 2007 – 2015	66
Gráfica 6. Encuesta de satisfacción Módulos. Arjona, Bolívar 2016.	77

LISTA DE SIGLAS

PNUD: Programa De Las Naciones Unidas

DAW: División Para El Adelanto De La Mujer

ONU: Naciones Unidas

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

ONG's: Organizaciones No Gubernamentales

OIG: Observatorio de Igualdad de Género

Mujeres invisibles de Arjona

Tú, mujer que a través de la historia has sido invisible en ese terruño...
Terruño con prejuicios sociales y culturales, sin participación, solo eres
ese objeto móvil sin la capacidad de decisión.
Solo eres capaz de dar amor, sin recibir amor porque tu misión es dar sin
recibir nada a cambio.
Tú, mujer con una labor privada sin recompensa social, que nadie ve, ni
sienten, ni escuchan, ni hablan.
Solo eres ese personaje invisible, débil, sin fuerza...que solo hablas
desde los rincones más apartados de tu casa.
Pero a pesar de tu invisibilidad has dejado un gran legado inmaterial que
trasciende generaciones en generaciones.
Generaciones que dejan huella gracias a la sabiduría, valores y dedicación
de una mujer invisible.
Mujer con una habilidad sobrenatural otorgada por un ser supremo
de impregnar en tu cuerpo un nuevo ser....
Ser que cuidas, guías y proteges por el resto de tu vida.....
Tú, mujer multifacética que cuando no, eres madre, eres amiga, eres
esposa, porque fuiste creada como un ser único, irremplazable con
privilegios perfectas de amar, ser paciente, perseverante, tolerante, y
responsable.
Con destrezas de transformar, innovar, emprender nuevos retos,
alcanzarlo y avanzar un paso más porque tienes la capacidad de producir
cambio...

**Gennadis Paternina Marrugo
(Lideresa Arjona, Bolívar).**

Introducción

El presente informe expone los resultados de la práctica profesional denominada “Escuela de Formación Política para Mujeres con perspectiva de Género en el Municipio de Arjona-Bolívar 2016” realizada entre el 11 de marzo y el 11 de junio de 2016 en Arjona, Bolívar en el marco del Programa Manos a la Paz, liderado por el PNUD y el Gobierno Nacional, el cual tiene como propósito aunar esfuerzos con el fin de mejorar las capacidades locales de gobernabilidad en diferentes municipios de Colombia. Así, la práctica se llevó a cabo bajo la coordinación de la dependencia de Equidad de Género, Mujer y Juventudes, con el apoyo de las demás dependencias del gobierno local.

El Municipio de Arjona, Bolívar se ubica al norte del departamento, con una extensión territorial es de 616,5 Km² y a una distancia de la capital departamental de 33 Km. La población de Arjona obedece a un grupo triétnico que se dio en el país, con características fenotípicas trigueñas en el casco urbano y comunidades afro en los cuatro corregimientos: Sincerin, Gambote, Rocha y Puerto Badel. En cuanto a la Población el último censo realizado establece que la Población general es de 71.180 habitantes, de los cuales 36.021 son hombres y 35.159 mujeres.(Plan De Desarrollo Territorial Del Municipio De Arjona 2016-2019)

La actividad económica del municipio gira alrededor de tres actividades principales: ganadería, agricultura y pesca, las cuales se desarrollan de manera tradicional o tecnificada de acuerdo con la oferta ambiental, la ubicación espacial, las condiciones individuales de trabajo y de mercado. (Plan De Desarrollo Territorial Del Municipio De Arjona 2016-2019)

En términos políticos, el municipio cuenta con una nueva administración, dirigida por la alcaldesa Esther María Jalilie García, dividida en dieciséis dependencias, siete de ellas encabezadas por mujeres (secretaría de gobierno, secretaría de educación, secretaría de cultura, secretaria de salud, coordinación de desarrollo social y coordinación de Equidad y género). Así mismo, la administración cuenta con un alto nivel de participación de mujeres en cuanto a ocupación de cargos públicos, ya que el 65% de la administración está conformada por mujeres. No obstante, no existen organizaciones conformadas legalmente que representan a la mujer arjonera, pero si encontramos varias lideresas que representan a

los 25 barrios y a los corregimientos del municipio, destacando que de los 25 representantes de las JAC se cuenta con la participación de 12 mujeres ediles.

A mediados de 1976 el Consejo Económico y Social de la ONU creó la División para el Adelanto de la Mujer (DAW) que desarrolla, entre otras actividades, el fortalecimiento de las capacidades para que las diferentes instituciones estatales incorporen el enfoque de género (Naciones Unidas, 2016). Así mismo, la ONU ha implementado un centro de capacitación que tiene como fin el empoderamiento de las mujeres y la lucha por la igualdad de género.

En este marco de acción, surge ONU Mujeres como iniciativa de la Asamblea General de la ONU, cuyo fin es empoderar el papel de la mujer en la sociedad civil y en las esferas de participación política estatales, advirtiendo la brecha que existe entre la composición de los cargos directivos y de elección entre hombres y mujeres.

Por otra parte, de acuerdo al punto 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS se ha establecido el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas como una necesidad, destacando como meta el “velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública” (ODS, 2016).

Desde 2011, el Ministerio del Interior de Colombia viene implementando las Escuelas de Formación Política para jóvenes y mujeres. Se advierte la necesidad de empoderar a las mujeres en los procesos de participación política a través de una mayor concurrencia a los cargos de elección popular y de toma de decisión. En este orden de ideas, “la Dirección para la democracia, la participación ciudadana y la acción comunal, con el respaldo del Vice-ministerio para la Participación e Igualdad de Derechos” viene implementando las escuelas de formación política en cooperación con organizaciones de mujeres, ONG’s y OIG (Mininterior, 2016).

La formulación participativa, amplia, con consulta territorial y sectorial, de los lineamientos de la política pública nacional para la Equidad de Género de las Mujeres, “procura hoy un escenario favorable para la dinamización territorial de los procesos a favor del pleno ejercicio de los derechos de las mujeres colombianas”; es así como la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer -ACEPM- viene apoyando a los mecanismos departamentales y municipales para la igualdad de género, considerando los

diferentes niveles de avance institucional así como la diversidad de escenarios políticos existentes (Osorio, 2013). Buscando así alternativas para divulgar y promover la política nacional surge la iniciativa de dinamizar procesos para institucionalizar la transversalización de la perspectiva de género en las en las administraciones públicas territoriales a través de los presupuestos públicos.

En el Plan de Desarrollo Municipal “Arjona si avanza”¹ se contempla la inclusión del objetivo 5 de los ODS. De acuerdo a las estadísticas de la Red Unidos de la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema, en Arjona las mujeres son jefe cabeza de hogar en cerca de 2038 familias (Alcaldía Municipal de Arjona, 2016), lo cual indica la necesidad de incluirlas en los sectores claves del municipio por medio de capacitación en temas productivos, de negocios y emprendimiento.

Por tal razón, es importante fortalecer los procesos de participación y empoderamiento de la mujer en la toma de decisiones. A este respecto, se advierte la necesidad de avanzar en la consolidación de dichos procesos participativos por medio de escuelas de formación política como herramienta estratégica para fomentar y fortalecer la participación de las mujeres líderes del municipio, así como su capacidad de incidir en los espacios de toma de decisión.

En este contexto, durante el desarrollo de la práctica profesional se implementaron las Escuelas de Formación Política de mujeres en el municipio de Arjona, Bolívar 2016 a través del desarrollo de módulos (equidad de género, violencias basadas en género, liderazgo político y emprendimiento y participación política), que permitieron apoyar las acciones estratégicas en pro de una mayor injerencia de la mujer en los asuntos locales, garantizando el ejercicio de los derechos de las mujeres, y de esta manera, generar beneficios para la población local que redunden en una sociedad más equitativa, incluyente, próspera, democrática y en paz.

La administración municipal 2016-2019 tiene como objetivo mejorar las condiciones de las mujeres arjoneras mediante la creación de la coordinación “mujer y equidad de

¹ El Municipio de Arjona, Bolívar está ubicado al norte del departamento con una extensión territorial de 616,5 Km2. La población de Arjona está dividida políticamente en cuatro corregimientos: Sincerin, Gambote, Rocha y Puerto Badel. De acuerdo a las proyecciones de población del DANE (2014) la Población general es de 71.180 habitantes, de los cuales 36.021 son hombres y 35.159 mujeres.

género”, avalada por la Secretaría Municipal de acuerdo al Plan de Desarrollo “Arjona Sí Avanza 2016 -2019”.

La formación política de las mujeres es relevante debido a varios factores; políticamente la mujer en su búsqueda de inclusión pretende ser partícipe, aportando al desarrollo sociopolítico, al fortalecimiento de la sociedad civil y la democracia; pretendiendo así ser actores políticos influyentes en la toma de decisiones del Estado y del poder político. En ese orden, la escuela de formación política es una oportunidad para profundizar en los mecanismos de participación política y el empoderamiento de la mujer en los procesos decisores.

Para la ciencia política resulta pertinente desde el área de política pública la implementación de iniciativas locales para la consecución de la igualdad de género. En particular las escuelas de formación política redundan en mayores oportunidades de inclusión social y empoderamiento de las comunidades en la resolución de sus conflictos y problemáticas socialmente relevantes.

Ahora bien, con la presente práctica se buscó principalmente avanzar en los procesos de fortalecimiento de la participación política de las mujeres en la toma de decisiones en el municipio de Arjona, Bolívar 2016. Para tal efecto, se identificaron las principales líneas estratégicas en materia de participación política de la mujer a través de consultas con líderes comunitarios, políticos y servidores públicos, por medio de un taller de socialización y validación de la propuesta inicial con participación de la Alcaldesa y secretarios municipales, previa consulta de fuentes nacionales y locales.

En un segundo momento, identificadas las principales líneas de acción, se definió la implementación de una Escuela de Formación Política. Finalmente se dio inicio a la implementación de la Escuela de Formación con la participación de quince (15) mujeres, en la primera experiencia a este respecto realizada en el municipio.

De este modo, la escuela se desarrolló en 4 sesiones y módulos permitiendo el intercambio de experiencias entre las participantes a través de un diálogo abierto y reflexiones sobre el papel de las mujeres en los distintos escenarios del municipio, sus prácticas y sus expectativas. Por último, se sistematizaron las experiencias de la escuela de

formación política (lluvia de ideas, memorias de cada uno de los talleres, entrevistas y una encuesta de satisfacción).

En este sentido, en el primer capítulo se propone en principio una breve contextualización sobre el concepto de género a partir de diferentes perspectivas teóricas y enfoques metodológicos. En un segundo momento se propone una disertación a partir de la pregunta qué entendemos por género, para luego indagar por qué es importante que hablemos de equidad de género. Más adelante se profundiza en la diferencia entre sexo y género. Finalmente, se presentan los principales resultados del módulo Equidad de Género dirigido a mujeres líderes del municipio de Arjona, Bolívar. Para ello, se explica de manera breve la metodología implementada para luego exponer el desarrollo del módulo con sus respectivas consideraciones finales.

En el segundo capítulo se propone el análisis sobre el fenómeno de la violencia contra la mujer desde el ordenamiento jurídico colombiano. Luego se presenta cuáles son los principales tipos de violencia. Finalmente, se exponen las experiencias del Módulo de Violencia de Género realizado en el municipio de Arjona, Bolívar, identificando a partir de los testimonios y experiencias de las participantes cuáles son las principales problemáticas del municipio a este respecto.

El tercer capítulo plantea una aproximación a los procesos de emprendimiento y liderazgo político. Así mismo, se analiza el desarrollo del módulo de emprendimiento y liderazgo en el municipio de Arjona, dirigido a las mujeres líderes.

En el cuarto capítulo se propone una aproximación al concepto de participación política. En un segundo momento se plantea una discusión sobre los derechos políticos de las mujeres en el Estado colombiano. En esta misma línea, se expone el contexto histórico de la participación política de las mujeres. De igual forma, se elabora una caracterización de la participación e incidencia de las mujeres en el escenario local. Así mismo, se exponen las experiencias de la Escuela de Formación Política a partir de las memorias del módulo 4 sobre mecanismos de participación y empoderamiento. Por último, se presentan algunas conclusiones y recomendaciones para fortalecer los procesos de participación política de la mujer en el municipio.

Por lo anterior, se plantean diferentes tipos de problemáticas, lo cual motiva la presente intervención social bajo el proyecto “Fortalecimiento a Gobiernos Locales”, en la cual se indaga: ¿qué estrategias se deben implementar para una mayor participación política y empoderamiento de la mujer en el municipio de Arjona Bolívar en 2016?, considerando que si bien existen diversos mecanismos de participación como el voto, no hay escuelas de formación política que hagan entender y comprender que la participación política de la mujer debe trascender más allá del plano electoral y puramente formal.

Metodología

La presente práctica profesional se desarrolla en el marco del Programa Manos a la Paz, liderado por el PNUD y el Gobierno Nacional, el cual tiene como propósito aunar esfuerzos con el fin de mejorar las capacidades locales de gobernabilidad en diferentes municipios de Colombia. Así, la práctica se llevó a cabo en la Alcaldía del Municipio de Arjona, Bolívar, bajo la coordinación de la dependencia de Equidad de Género, Mujer y Juventudes y con apoyo de las demás dependencias del gobierno local.

En un primer momento, para la elaboración de esta propuesta y una vez designado el municipio se identificaron las principales líneas estratégicas en materia de participación política de la mujer a través de consultas con expertos, lideresas, líderes comunitarios, políticos y servidores públicos, por medio de un taller de socialización y validación de la propuesta inicial, consultas con la comunidad con participación de la Alcaldesa y secretarios municipales, así como la recopilación de fuentes secundarias de carácter local y nacional, entre otras.

En un segundo momento, una vez identificadas las principales líneas de acción, a partir del diagnóstico se determina que la mejor estrategia para avanzar en el empoderamiento y la participación política de las mujeres en la toma de decisiones en el municipio de Arjona, Bolívar es la implementación de una Escuela de Formación Política.

A partir de esa conclusión se dio inicio a la implementación de la Escuela de Formación Política para mujeres líderes, con la participación de las principales lideresas del municipio. Para la convocatoria se construyó una base de datos con la información de mujeres que se destacan en su comuna por ser líderes, a partir de esta base de datos se realizó una visita a cada una de ellas, después de la visita y la confirmación de algunas de las participantes se procede a la selección de las 15 mujeres que harían parte del proceso de formación.

La duración de la escuela fue de 26 horas distribuidas durante 4 días con sesiones los días viernes, cada taller tuvo una duración de 5 horas y 6 horas más que fueron utilizadas para la evaluación del proceso de formación y la respectiva clausura. El grupo estaba conformado por 15 mujeres que a lo largo de su vida han estado interesadas en procesos de liderazgo y gestión para su comunidad. La escuela se desarrolló en 4 sesiones, en las cuales

se abordó y se explicó cada uno de los módulos propuestos para el proceso de formación; cada módulo estaba conformado por una serie de actividades que se desarrollaron con el fin de hacer más dinámicos y participativos los talleres, de manera que se logrará la comprensión de las temáticas abordadas. Se incluyeron contenidos básicos para la comprensión de los temas a exponer así como herramientas para la incidencia política de las mujeres y mejor manejo en los temas de equidad de género, y su rol en escenarios públicos.

Estos talleres de formación se hicieron en encuentros inter-comunales, permitiendo el intercambio de experiencias entre las participantes a través de un diálogo abierto y reflexiones sobre el papel de las mujeres en los distintos escenarios del municipio, cuál es su mirada, y además conocer sus experiencias y expectativas. Los principios que orientaron esta escuela son el pluralismo político, la igualdad y la representatividad.

Finalmente se sistematizaron las experiencias de la escuela de formación política, esto a partir de técnicas de investigación cualitativas como: lluvia de ideas, grupos focales, memorias de cada uno de los talleres, entrevistas a las participantes de los talleres; esto con el fin de recoger testimonios de las asistentes y ver qué impactos dejó este proceso de formación para las mujeres participantes. La escuela de formación política en la clausura entregó sus respectivos certificados a las mujeres líderes que hicieron parte de este proceso y que asistieron al 70% de los talleres.

Así se espera que este proceso de formación y capacitación haya brindado herramientas para el fortalecimiento de los mecanismos de participación de las mujeres, de tal manera que las mujeres líderes en la agenda política de su localidad hayan reflejado sus intereses y demandas a través de procesos de incidencia autónomos y efectivos; además de fortalecer los mecanismos de participación para que la mujer se apropie y participe activamente en la toma de decisiones y tomen esta escuela como una base o apoyo para generar procesos de multiplicación de la misma con el fin de que más mujeres participen de forma activa cualificada y propositiva en la política y demás escenarios de toma de decisiones y estén involucradas en las transformación de sus condiciones de vida y de sus territorios en la construcción de paz.

Por lo anterior, es la perspectiva participativa la que guía la presente práctica profesional con el fin de que las mujeres se empoderen de las herramientas jurídicas y

políticas con las que cuentan, y así hacer valer sus derechos en los escenarios de participación política y social.

Capítulo 1. Equidad de género

Dadas las condiciones sociales que han determinado la profundización de la inequidad de género y los diferentes procesos sociales y políticos que se están llevando a cabo con el fin de reducir la brecha salarial, política, social y económica entre hombres y mujeres, es importante considerar de qué manera el Estado colombiano desde el plano territorial está llevando a cabo procesos de cambio con el ánimo de que la mujer tenga una mayor participación en los derechos ciudadanos. De este modo, las acciones afirmativas corresponden no sólo una necesidad sino una vía importante que permite procesos eficaces de movilidad social para la mujer.

La inequidad de género constituye un problema de justicia social, y por ello trabajar en la incorporación del enfoque de género en proyectos de desarrollo resulta una apuesta por la transformación de las condiciones que causan y reproducen la desigualdad y la violencia que enfrentan de manera cotidiana las mujeres. Este propósito tiene que ver con la garantía de sus derechos, las oportunidades de acceso y disfrute de los bienes sociales y la creación de condiciones para el fortalecimiento de la autoestima individual y colectiva de las mujeres. (AECID, 2013).

En el primer capítulo se propone en principio una breve contextualización sobre el concepto de género a partir de diferentes perspectivas teóricas y enfoques metodológicos. En un segundo momento, se propone una disertación a partir de la pregunta qué entendemos por género, para luego indagar por qué es importante que hablemos de equidad de género. Más adelante se profundiza en la diferencia entre sexo y género.

Finalmente, se presentan los principales resultados del módulo Equidad de Género dirigido a mujeres líderes del municipio de Arjona, Bolívar. Para ello, se explica de manera breve la metodología implementada para luego exponer el desarrollo del módulo con sus respectivas consideraciones finales.

1.1 Aproximación al concepto de género: reflexiones y perspectivas teóricas

Respecto a la perspectiva de género existen en términos generales tres enfoques que abarcan diferentes posiciones teóricas y autores que han reflexionado en torno a la relación entre género y sexo. En los estudios clásicos de corte funcionalista anteriores a 1980, el sexo era asumido como una característica biológica y natural que determinaba la condición de hombre o mujer a partir de sus condiciones fisiológicas. Por su parte, el género era visto como un proceso de construcción social determinado por variables socio culturales, que no obstante partían de la base de la diferencia sexual connatural.

Más adelante Scott (1994) plantea que el género es la organización social de la diferencia sexual percibida, diferencias que no son físicamente fijas o connaturales, el género establece significados para las diferencias corporales, significados que pueden variar de acuerdo con la cultura, el tiempo y los grupos sociales (Carvalho, 2011).

Money (1966) establece que existe una diferenciación entre el concepto de sexo y género. El primer concepto refiere una categoría biológica que define a las personas a partir de sus características biológicas y hormonales. En tanto que la identidad de género corresponde a un proceso de elaboración social que define las funciones sociales de los varones y mujeres, si bien tomando en consideración su condición de sexo (Philipp, 2010).

Desde el enfoque de la dominación esbozado por Bourdieu las relaciones establecidas entre hombres y mujeres han generado un habitus de dominación en el cual las mujeres han naturalizado su posición social respecto a los hombres. Este efecto de la dominación deja de ser social para enfocarse directamente en la dominación masculina sobre la femenina, llevando a relaciones y roles sociales asimétricos (Carvalho, 2011).

Como punto de partida consideramos que el género posee tres dimensiones básicas, interrelacionadas y acopladas en la práctica cotidiana de los sujetos: “1) el género se corporifica en cuerpos concretos que se modelan social y subjetivamente, 2) se espacializa (el género tiene un correlato inmediato en la producción social de los espacios y lugares) y 3) el género se representa, se simboliza y se predica a través de discursos y representaciones sobre lo femenino y lo masculino desde la puesta en uso de esquemas de género de visión y

división” (Bourdieu, 1991) y desde la producción de identidades y categorías sociales presentes en el lenguaje. (Gómez, 2009).

La perspectiva de género desde un concepto amplio infiere terminar con las desigualdades de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. En este sentido, el concepto de género refiere “el tipo de relaciones que se establecen entre hombres y mujeres con base en las características, roles, las oportunidades y posibilidades que el grupo social asigna a cada uno de ellos. Son todas esas prácticas, costumbres y creencias que hacen diferente a un hombre de una mujer según la cultura y la sociedad en que viva” (Gómez & Castro, 2015)”.

De acuerdo con Scott, citado por Hincapié:

(...) la vida social está condicionada por categorías y relaciones de género que, a su vez se nos esconden al haber naturalizado los modos de organización social. Así las cosas, Scott (1999) no se pregunta si el género actúa en las relaciones sociales, sino que, en un gesto radical, afirma en su pregunta que todas las relaciones -si por ello entendemos los intercambios sociales- están atravesadas por la economía cultural y las relaciones de género (Hincapié, 2015).

Desde la perspectiva de Mary O'Brien (1981), citado por Hincapié, el género se entiende dentro de un espacio de relaciones de dominación, en las que los hombres, sin ruptura histórica, mutaciones o cambios culturales, ejercen un dominio absoluto sobre las mujeres y sus criaturas (Hincapié, 2015).

Para Benston (1975) la inferioridad social de las mujeres tiene un origen económico, esto es, la desigualdad (...) proviene del “establecimiento de los modos de producción y distribución de los bienes” (Hincapié, 2015). Por ello, las condiciones materiales del capitalismo generarían procesos de dependencia y dominación de los hombres sobre las mujeres, al tiempo que la separación de labores ha confinado a la mujer al campo del hogar. En términos generales la mujer ha sido desposeída de los medios materiales de producción.

Después de esbozar críticamente el panorama de enfoques propuesto por Scott (1999) e intentando avanzar con ella sobre nuestros supuestos teóricos, podemos entender el género como un poderoso sistema de relaciones socioculturales y sexuales basado en diferencias con las que son constituidos y formados los cuerpos. De esta forma, el género (al igual que el

sexo), nunca escapa al poder sino que precisamente, es el poder social el que -al enterrar las diferencias en los cuerpos- produce el género -tanto como el sexo- (Hincapié, 2015).

El concepto género describe “el conjunto articulado de costumbres, valores, reglas, normas y leyes, con las cuales las sociedades regulan la formación de las subjetividades; la definición de los roles, las funciones y los estilos de vida permitidos y aceptados para mujeres y hombres” (Incháustegui & Ugalde, 2004).

El concepto de género se utiliza como un conjunto cerrado de rasgos, de forma que algunas autoras (Gilchrist 1999: 58-64; Herdt 1994) entienden que habría que hablar de “géneros” distinto a los tradicionales “masculino” y “femenino” en aquellos casos en que personas cuyo sexo no está bien definido adoptan identidades no convencionales en sociedades pre-modernas; o cuando, teniendo el sexo bien definido, sin embargo visten y actúan –de forma voluntaria o impuesta– siguiendo pautas contrarias a las que se esperaría, con las lógicas variaciones en el resultado (cfr. Fernández Martínez 2006: 155-6) (Hernando,2006).

El género organiza las relaciones humanas en todos los ámbitos de la existencia, desde la educación, el trabajo y la participación política hasta las características de la salud, de las oportunidades, de las condiciones de vida; regula los comportamientos, necesidades e intereses personales y sociales, y produce agudas desigualdades entre hombres y mujeres al delimitar y configurar estereotipos, funciones y espacios diferenciados y jerarquizados entre los sexos, y que otorgan ventajas a uno sobre el otro.

La utilización del género como perspectiva crítica en el análisis de la realidad social logra “visibilizar a las mujeres, sus actividades, sus vidas, sus espacios y la forma en que contribuyen a la creación de realidad social”, además de mostrar “cómo y por qué cada fenómeno específico está atravesado por las relaciones de poder y desigualdad entre los géneros, lo que caracteriza a los sistemas patriarcales” (Serret, 2008).

Una sociedad justa y no-patriarcal no exige que las mujeres “se masculinicen”, ni que los hombres “se feminicen”, sino que ambos asuman la necesidad de encarnar de forma equilibrada y consciente el deseo amoroso y el deseo hostil. Sólo entonces dejará de existir la relación de poder más universal de todas cuantas existen, al tiempo que se conseguirá

reconocer lo que hasta ahora ha sido negado: la importancia esencial de la contribución que han hecho las mujeres a nuestra historia (Hernando, 2006).

Partiendo de que estamos en un estado democrático, se puede observar actualmente que no hay un grado de igualdad total, en medida que la exclusión de la mujer cada día es aún más evidente, además “las mujeres han debido someter sus vidas a una persistente cultura machista resignando sus sentimientos e inquietudes sociales ausente de toda forma de decisiones públicas” (Tello, 2009).

Dado lo anterior, es pertinente reflexionar sobre los mecanismos de movilidad social que permitirían en cierto sentido atenuar las diferencias de género, desde su construcción social asimétrica. De este modo, deben ser consideradas variables económicas y culturales que permiten una relación más simétrica entre hombres y mujeres en términos de los derechos sociales y políticos.

Así, la educación representa una herramienta que atenúa dicha construcción social de relaciones de poder. La educación representa el mecanismo de transmisión de derechos y valores universales sin importar la condición o construcción del intergénero (Se utiliza como un término general para las personas que no encajan en el marco del género binario masculino o femenino) (Philipp, 2010).

De tal manera cuando se habla de género, se hace referencia a la existencia de un sistema de relaciones sociales que involucran y afecta tanto a hombres como mujeres y a su vez es el distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y hombre en una cultura determinada; es decir el conjunto de características sociales, culturales, política, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento.

En la mayoría de las sociedades este sistema sexo – género ha desarrollado relaciones de desigualdad, exclusión y discriminación contra las mujeres en la mayor parte de las esferas de la vida. Esto se traduce en menos oportunidades menor acceso y control de los recursos y una menor valoración y reconocimiento a sus actividades y a sí mismas.

Es así como el problema radica en la aceptación de las diferencias entre hombres y mujeres, y la aceptación también de derechos, buscando el ideal de un equilibrio en el que ninguno de ambos sexos se beneficie de manera injusta en perjuicio del otro. La equidad de

género está muy presente en la humanidad desde los inicios de la vida social, económica y política.

De tal manera que un análisis con perspectiva de género permite entender y reconocer que los lugares de las mujeres y los hombres en la sociedad están prefigurados por un ordenamiento de género que produce relaciones de dominación y subordinación entre los sexos; a la vez, otorga herramientas científicas para desarrollar estrategias encaminadas a mitigar la desigualdad entre hombres y mujeres.

1.2 ¿Que entendemos por género?

El concepto género describe “el conjunto articulado de costumbres, valores, reglas, normas y leyes, con las cuales las sociedades regulan la formación de las subjetividades; la definición de los roles, las funciones y los estilos de vida permitidos y aceptados para mujeres y hombres” El género organiza las relaciones humanas en todos los ámbitos de la existencia, desde la educación, el trabajo y la participación política hasta las características de la salud, de las oportunidades, de las condiciones de vida; regula los comportamientos, necesidades e intereses personales y sociales, y produce agudas desigualdades entre hombres y mujeres al delimitar y configurar estereotipos, funciones y espacios diferenciados y jerarquizados entre los sexos, y que otorgan ventajas a uno sobre el otro.

1.3 ¿Por qué hablamos de Equidad de género?

A lo largo de los años siempre ha existido la discriminación contra la mujer, en su mayoría por creencias culturales donde se asignan roles dentro de la sociedad, diferenciándonos con respecto al hombre y por las cuales nos podían opinar; de hecho hasta hace pocos años las mujeres no tenían el derecho a estudiar ni mucho menos a votar; sin embargo con el transcurrir del tiempo y pese a la lucha de mujeres valientes que decidieron cambiar la historia hemos demostrado que tenemos las capacidades y habilidades para estar y participar en todos los ámbitos. Es pertinente decir que hemos avanzado; sin embargo aún existen situaciones de inequidad para las mujeres las cuales hacen a las mujeres más susceptibles a ser víctimas de algún tipo de violencia.

La equidad de género se relaciona con garantizar las mismas oportunidades y condiciones a mujeres y hombres, esta consiste en aplicar medidas y acciones que tomen en cuenta las características o situaciones diferentes: sexo, género, clase, ideología, etnia, religión, edad... para que las personas efectivamente gocen de igualdad género; todos los hombre y mujeres tienen derecho a acceder a la educación superior sin embargo por la condiciones económicas y las creencias en algunas familias los hombres son más apoyados a continuar con sus estudios superiores; en cuanto al campo laboral las mujeres muchas veces reciben menos que el hombre, así mismo en el tipo de contrato, jornadas y remotas posibilidades de ascenso (AECID, 2013).

En conclusión se puede decir que la equidad de género es “ofrecer a todas las personas independientemente de su género las mismas condiciones y oportunidades de tratamiento” además teniendo en cuenta sus características particulares de cada uno para garantizarnos el acceso a nuestros derechos; vale aclarar que no se trata de eliminar las diferencias sino de reconocerlas y valorarlas para darles un trato equivalente y superar las condiciones que mantienen las desigualdades sociales para que todos vivan mejor en comunidad.

1.4 Diferencias entre género y sexo

Se hace necesario aclarar la diferencia entre género y sexo, ya que son dos palabras distintas que se confunden constantemente, es así como al hablar de género nos referimos a un conjunto de ideas, creencias o atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombres y mujeres; sin embargo son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas; y así mismo dejar de relacionar la palabra género solo con Mujeres. Mientras que si hablamos de sexo nos referimos a diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como femenino o masculino, puesto que se nace con esas características, son universales e inmodificables. Ejemplo: sólo los hombres tienen la capacidad de producir espermatozoides, únicamente las mujeres tienen ovarios y matriz. (Incháustegui & Ugalde, 2004). En resumen cuando

hablamos de género nos referimos a una construcción social “Hombre – Mujer”; mientras que si hablamos de sexo nos referimos a una característica biológica “Masculino – femenino”.

1.5 Los estereotipos y los roles de género

Las sociedades se estructuran y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual de los individuos que la conforman, la cual determina también el destino de las personas, atribuyéndoles ciertas características y significados a las acciones que unas y otros deberán desempeñar y que se han construido socialmente.

Los roles de género son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece. Por ejemplo, tradicionalmente se ha asignado a los hombres roles de políticos, mecánicos, jefes, etc., es decir, el rol productivo; y a las mujeres, el rol de amas de casa, maestras, enfermeras, etc. (INMUJERES, 2004).

Como se mencionó anteriormente el concepto sexo se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres; son características con las que se nace, universal e inmodificable. En cambio el género es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, que se construye en cada cultura y momento histórico con base en la diferencia sexual.

De aquí surgen los conceptos de masculinidad y feminidad, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre mujeres y hombres. Es decir, el género responde a construcciones socioculturales susceptibles de modificarse dado que han sido aprendidas (INMUJERES, 2004). En consecuencia, el sexo es biológico y el género se elabora socialmente, de manera que ser biológicamente diferente no implica ser socialmente desigual.

Marta Lamas en su libro *La antropología feminista y la categoría género* señala que “el papel (rol) de género se configura con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la

división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos y, por lo tanto, los cuidan: así lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino, que se identifica con lo público.

La dicotomía masculino-femenino, con sus variantes establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género”. Según Lamas, el hecho de que mujeres y hombres sean diferentes anatómicamente los induce a creer que sus valores, cualidades intelectuales, aptitudes y actitudes también lo son. Las sociedades determinan las actividades de las mujeres y los hombres basadas en los estereotipos, estableciendo así una división sexual del trabajo.

Al conocer el sexo biológico de un recién nacido, los padres, los familiares y la sociedad suelen asignarles atributos creados por expectativas prefiguradas. Si es niña, esperan que sea bonita, tierna, delicada, entre otras características; y si es niño, que sea fuerte, valiente, intrépido, seguro y hasta conquistador (Delgado, 1998). A las niñas se les enseña a “jugar a la comidita” o a “las muñecas”, así desde pequeñas, se les involucra en actividades domésticas que más adelante reproducirán en el hogar. De acuerdo con estas autoras, estos aprendizajes forman parte de la “educación” que deben recibir las mujeres para cumplir con las tareas que la sociedad espera de ellas en su vida adulta. En cambio, a los niños se les educa para que sean fuertes y no expresen sus sentimientos, porque “llorar es cosa de niñas”, además de prohibirles ser débiles.

Estas son las bases sobre las que se construyen los estereotipos de género, reflejos simples de las creencias sociales y culturales sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que distinguen a las mujeres y a los hombres. Los estereotipos son concepciones preconcebidas acerca de cómo son y cómo deben comportarse las mujeres y los hombres (Delgado, 1998).

Estas creencias, no son elecciones conscientes que se puedan aceptar o rechazar de manera individual, sino que surgen del espacio colectivo, de la herencia familiar y de todos los ámbitos en que cada persona participe. Se trata de una construcción social que comienza a partir del nacimiento de los individuos, quienes potencian ciertas características y habilidades según su sexo e inhiben otras, de manera que quienes los rodean, les dan un trato

diferenciado que se refleja en cómo se relacionan con ellos, dando lugar a la discriminación de género. No obstante, es mediante la interacción con otros medios que cada persona obtiene información nueva que la conduce a reafirmar o a replantear sus ideas de lo femenino y lo masculino.

1.6 Experiencias del módulo 1. Equidad de Género, Municipio de Arjona, Bolívar 2016

Con el fin de promover la equidad entre los géneros y la autonomía de la mujer se desarrolló el primer módulo de equidad de género en el municipio de Arjona, Bolívar en 2016. La Tabla 1 expone el procedimiento metodológico para la impartición del Módulo.

Tabla 1. Metodología Escuela de Formación Política. Arjona, Bolívar. Módulo 1. Equidad de Género.

Talleres de Formación Política. Módulo #1. EQUIDAD DE GÉNERO			
Fechas:		Lugar:	Número de Asistentes
3 JUNIO 2016	VIERNES	Municipio de Arjona Bolívar Hora: 8:00 am – 1.00 pm	Se estima una participación por taller de 15 mujeres
Tema de Capacitación: Equidad de Género	Grupo Poblacional Mujeres		Responsable(s) de Taller: Pasante Manos a la Paz PNUD Alcaldía Municipal.
Objetivos: promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer			
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	METODOLOGÍA / TIEMPO	MATERIAL
Presentación de la jornada Coordinadora del Taller (pasante)	En el momento del ingreso, se dispone del listado de asistencia en los que se toman los datos de los asistentes. Saludo de bienvenida por parte de pasante PNUD, Coordinadora de género y asesor territorial PNUD Descripción de los objetivos, metodología, contenidos, duración y la agenda del día del proceso de capacitación.	Presentación y bienvenida Tiempo: 15 minutos	Micrófono Video beam Computador Listas de 28sistència
Presentación de las participantes Todas las asistentes a la escuela	Ejercicio de presentación de participantes: Para esto se entregará una tarjeta y un marcador a cada participante y se les solicitará que utilizando la tarjeta de forma horizontal escriban: Nombre Rol/cargo que desempeña en la institución o municipio Motivación para estar en el taller (una sola palabra). Al finalizar este momento se podrán identificar a las actoras participantes en el taller.	Se solicita a cada una de las participantes que escriban los anteriores datos en la ficha o tarjeta, posteriormente la coordinadora empezará a leer las fichas para ir identificando a cada una de las participantes. Tiempo: 25 minutos	Tarjetas Marcadores Lapiceros
Introducción temáticas del Módulo Coordinadora del Taller	Se realiza una dinámica (el paseo), en donde se incentiva a la participación con el objetivo de motivar a las asistentes. Se presenta un video formativo acerca del tema equidad de género	La coordinadora explica en que consiste la dinámica “el paseo”, de tal manera que ella empieza diciendo “Yo Elizabeth voy a llevar al paseo un Espejo” según el orden las mujeres dicen su nombre y que llevan al paseo, esto se hará hasta que las participantes comprendan en consiste la dinámica, ya que está facilita la integración y para aprenderse de forma más rápida los nombres de las participantes. Tiempo: 20 minutos. Posteriormente se presenta un video “Caminos a la igualdad” que sirve como introducción del módulo a trabajar Tiempo: 5 minutos	Presentación Power Point Video Beam Computador

<p>Presentación y exposición de las temáticas</p> <p>Coordinadora del Taller y Tallerista invitada</p>	<p>La Coordinadora del taller hace la presentación del primer módulo Equidad de género sus las temáticas y una corta introducción del perfil de la tallerista invitada.</p> <p>Temáticas: ¿Qué entendemos por género? ¿Por qué hablamos de Equidad de género? Diferencias entre género y Sexo Análisis de género: construcción social, cultural e histórica División sexual del trabajo; inequidades entre hombre y mujeres</p>	<p>Presentación y exposición de las temáticas. Tiempo de exposición: 45 minutos Luego de cada exposición, las participantes cuentan con 15 minutos para hacer, preguntas, observaciones y comentarios; y las dos expositoras cuenta con otros 15 minutos para respuestas y aclaraciones. Tiempo: 3horas</p>	<p>Presentación Power Point Video Beam Computador</p>
<p>Debate: identificación de problemáticas y alternativas de solución</p> <p>Coordinadora del Taller</p>	<p>A continuación se desarrollará el ejercicio por grupos de trabajo con las siguientes preguntas orientadoras: ¿Cuáles consideran ustedes que son los mayores problemas en su territorio en cuanto a equidad de género? ¿Qué alternativas de solución sugieren?</p> <p>Nota: Se deja un taller para la próxima clase (tipos de violencia contra la mujer)</p>	<p>Se realiza un ejercicio práctico para comprender un poco más el tema. Para esto, cada grupo que estará conformado por 3 mujeres identificará en primer lugar dos problemáticas que considere más importantes respecto al tema y en seguida su posible solución. Posteriormente cada grupo socializa su cartelera, luego se solicita a las participantes hacer una mesa redonda para dar inicio al debate, la coordinadora hará el papel de moderadora. Tiempo: 1 hora</p>	<p>Pliegos de cartulina Marcadores lapiceros Cinta de enmascarar Papel kraft Micrófono</p>

Fuente: Elaboración propia.

Este primer taller se realizó en las instalaciones del Centro de Convivencia del municipio de Arjona, Bolívar. En un primer momento, se dio apertura a la “Escuela de Formación Política”, con la intervención de la coordinación de género, la Secretaria de Gobierno, el equipo territorial del PNUD y una tallerista. El taller contó con la presencia de Inilse Mercado Olascuagas, defensora y activista de los derechos humanos de las mujeres, quien pertenece a la escuela de liderazgos políticos para mujeres, así como la red de empoderamiento y apoyo del PNUD. Hizo parte del programa participación política en la Alcaldía de Cartagena, también participó en la construcción de la política pública de mujeres en Cartagena, fue edil y aspirante al concejo de Cartagena. Actualmente hace parte de la red de empoderamiento de mujeres, es la secretaria técnica de mesa de movimiento social de mujeres de Cartagena Bolívar.

En un segundo momento, se hizo la respectiva apertura con la bienvenida a las mujeres líderes que participaron de este proceso de formación y la presentación del proyecto Escuela de Formación Política en donde se dio a conocer la metodología, los objetivos, los resultados a esperar y los módulos con sus respectivas temáticas.

Acto seguido se dio inicio al taller con la presentación del módulo “Equidad de Género” y sus respectivas temáticas; posteriormente se realizó un ejercicio de presentación de las mujeres partícipes, que consistía en entregar una tarjeta y un marcador a cada

participante y se les solicitó que utilizando la tarjeta de forma horizontal escribieran: nombre, Rol/cargo que desempeña en la institución o municipio, motivación para estar en el taller (una sola palabra); posteriormente la coordinadora leyó las fichas para ir identificando a cada una de las participantes, de tal manera que al finalizar ejercicio ya se pudieran identificar un poco las mujeres que integraban la escuela.

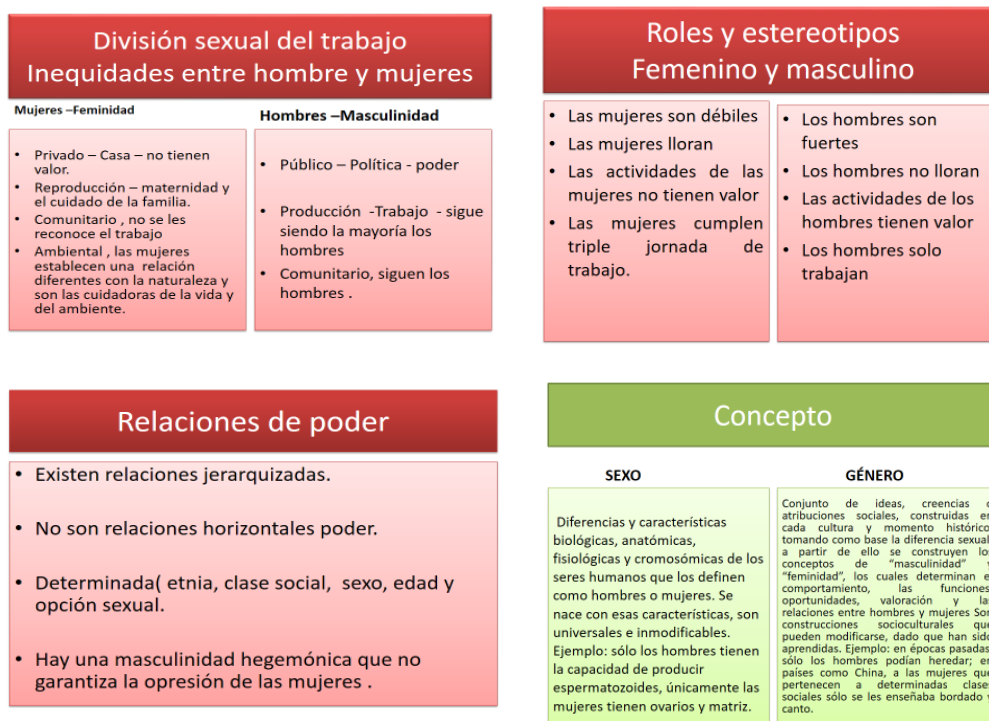
En seguida se realiza la dinámica denominada “el paseo”, donde se incentiva la participación y a la motivación de las mujeres. La coordinadora explica en que consiste la dinámica, de tal manera que ella empieza diciendo “Yo Elizabeth voy a llevar al paseo un Espejo” según el orden las mujeres dicen su nombre y que llevan al paseo, esto se hará hasta que las participantes comprendan en que consiste la dinámica, ya que está facilitada la integración y el aprendizaje de los nombres de las participantes.

Posteriormente, se proyectó el video “Caminos a la igualdad” que sirve como introducción del módulo a trabajar, a partir de ese video las mujeres líderes identificaron algunos puntos clave del tema (igualdad de condiciones, competitividad, valorar el trabajo como mujer, los derechos de la mujer, la importancia de la educación y socialización, respeto, diferencia sexo y género, entre otros), teniendo una idea más precisa del módulo. Luego de la proyección del video se recopilaron comentarios sobre el mismo, al respecto las mujeres refirieron que:

Respecto a la igualdad de condiciones el video muestra que en la actualidad las mujeres pueden acceder a ciertos derechos que antes no tenían, como por ejemplo el derecho al voto y el derecho a un trabajo. Así mismo, se ve que la mujer puede comenzar a competir con el género opuesto. También es importante tener en cuenta que las mujeres muchas veces no valoran su propio trabajo lo cual es un problema, desconociendo además los derechos que muchas veces tenemos como mujeres. Hay que tener en cuenta el valor de la educación de lo relevante que es superarse, y entender además que existe una diferencia entre género y sexo, siendo el género una construcción social y el sexo es una característica biológica.

En seguida, se presentaron las temáticas con el apoyo de Inilse Mercado (ver Figura 1). En esta actividad se realizó la presentación y exposición de las temáticas, luego de cada exposición, las participantes contaban con 15 minutos para hacer preguntas, observaciones y comentarios; y las dos expositoras contaban con otros 15 minutos para respuestas y aclaraciones.

Figura 1. Módulo Equidad de Género. Escuela de Formación Política, Arjona, Bolívar.



Fuente: Elaboración propia.

Para finalizar se realizaron focos group con base en el siguiente cuestionario semiestructurado:

1. ¿Cuáles consideran ustedes que son los mayores problemas en su territorio en cuanto a equidad de género?
2. ¿Qué alternativas de solución sugieren?
3. Establezca algunas conclusiones.

De este modo, las mujeres participantes lograron identificar dos problemáticas con sus respectivas soluciones respecto a la situación de la equidad de género, exponiendo sus problemáticas y soluciones, obteniendo los siguientes resultados de acuerdo a la realización de los grupos focales:

¿Cuáles consideran ustedes que son los mayores problemas en su territorio en cuanto a equidad de género?

1. El machismo: puesto que los hombres no tienen en claro que nosotras como mujeres también tenemos derechos y ellos deben respetarlos, además que la cultura machista no les ha inculcado valores hacia las mujeres y por eso hacen con nosotras lo que les place.

2. Violencia Contra la mujer: en este municipio cada día se escuchan casos y más casos de violencia contra mujer, pero realmente no se ha hecho nunca nada, nadie nos presta atención y cada día son más las mujeres violentadas por sus esposos.

3. Desigualdad en la competencia entre hombre y mujeres: en el mercado laboral siempre ha sido una competencia y es muy difícil que las mujeres puedan competir ante los hombres y peor aún si en lo laboral no respetan nuestros derechos y nos vulneran por el solo hecho de ser mujeres.

4. Crianza: desde pequeños se inculca que los hombres son los fuertes los machos y las mujeres somos las débiles, las que no podemos, no se enseña a que tanto hombres y mujeres independientemente de los rasgos físicos somos iguales y merecemos el mismo trato y respeto.

Tal como se evidencia en el desarrollo de los grupos focales, las mujeres participantes del módulo de Equidad de Género identificaron cuatro (4) problemáticas principalmente: a) en primer lugar el machismo; b) en segundo lugar, la violencia contra la mujer; c) en tercer lugar, las condiciones de desigualdad en la competitividad entre hombres y mujeres y por último el entorno cultural que retroalimenta algunas creencias en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.

En este sentido, las mujeres participantes identifican algunas barreras culturales que les impiden tener condiciones de igualdad respecto a los derechos adquiridos. De este modo, prácticas como el patriarcado impiden que las mujeres desempeñen de manera adecuada sus capacidades sociales y políticas.

En términos culturales se han construido roles que llevan a que la mujer desempeñe ciertas funciones sociales o trabajos que no son reconocidos socialmente. En este sentido, una de las entrevistadas refiere lo siguiente respecto a las prácticas patriarcales y que se constituyen en ocasiones en violencia de género:

Cuando yo le conté a mi marido que había sido elegida como Edil, él me contestó que ese tipo de cosas no le iban a servir para nada y que sólo

servía para descuidar su casa o su hogar, y que por esto no apoyaba. Sin embargo, como yo ya había adquirido una responsabilidad como edil asumí el cargo con mucha responsabilidad (Entrevista a grupos focales, 2016).

De este modo, se denota como en el discurso de las mujeres se ven reflejadas las prácticas patriarcales socialmente aceptadas. Por lo cual, estos mismos discursos implican a su vez ciertos roles asignados como el cuidado del hogar y de los hijos, de acuerdo no sólo a los testimonios de las mujeres sino también a la literatura reseñada.

El desarrollo del módulo de equidad permitió visibilizar algunas formas de violencia de género que en ocasiones las mujeres desconocen aun cuando se han desempeñado en cargos políticos. De esta manera, uno de los aspectos positivos del taller de formación es que las mujeres se constituyen en multiplicadoras de este tipo de experiencias, al respecto una de las participantes señala:

Nos ha sido posible llevar este tipo de iniciativas a nuestras comunidades. Hemos realizado estas actividades con mujeres de nuestra comunidad, utilizando las herramientas pedagógicas que nos fueron brindadas en los módulos (diapositivas, talleres, videos, entre otros). Sin embargo, en algunas comunidades las mujeres no se interesan por este tipo de procesos (entrevista a grupo focales, 2016).

Si bien en algunas ocasiones las mujeres han logrado replicar los contenidos aprendidos en los diferentes módulos, es importante considerar que este tipo de iniciativas generan efectos positivos en la lucha por la erradicación de la inequidad de género.

Así mismo, a la pregunta propuesta en los grupos focales respecto a qué alternativas de solución sugieren ante estas problemáticas las mujeres refieren que es importante desarrollar:

1. Proyectos en pro de la equidad y educación.
2. Trabajo en equipo.
3. Capacitación tanto para hombres y mujeres

En lo que se refiere a proyectos en pro de la equidad y educación, las mujeres señalaron que es muy importante para ellas acceder a la educación básica y a la educación superior con el fin de adquirir conocimientos y destrezas que les permitan ser autónomas e independientes, cerrando la brecha de dependencia económica respecto a los hombres.

Por su parte, el trabajo en equipo se refiere a la necesidad de generar redes de apoyo y colaboración que permitan que las mujeres obtengan cargos de relevancia social. De igual forma, emprender esfuerzos para que las mujeres que no tienen posibilidades de educación y de empleo puedan desempeñarse en funciones que les permitan progresar.

En cuanto a la capacitación, se debe tener en cuenta que los talleres de socialización para mujeres no pueden ir dirigidas solamente a ellas puesto que muchas veces son los hombres los que reproducen los patrones patriarcales. Por esta razón, algunas mujeres señalaron la relevancia de llevar a cabo este tipo de iniciativas no sólo con mujeres sino también con hombres.

En conclusión, los resultados obtenidos por este módulo fueron los siguientes: en primer lugar se logró la aclaración de conceptos y se comprendió la importancia de este módulo, puesto que la mujer día a día en su lucha por la igualdad de condiciones y oportunidades ha obtenido muchos logros y beneficios y que mejor que sean ellas las que comprendan la importancia de ellos para que se empiecen a empoderar y ser replicadoras para otras mujeres que aún no comprenden la importancia de la lucha, el esfuerzo y el sacrificio para que se les reconozca como miembro importante y eficiente de la sociedad.

En segundo lugar, según las intervenciones y participación de las mujeres líderes, se pudo evidenciar una fuerte problemática, como lo es la cultura del patriarcado a lo que ellas comúnmente llaman “machismo”, problemática que fue mencionada en todos los grupos de trabajo, pese a que es una limitante para que estas mujeres puedan acceder a la igualdad de condiciones, tanto en la sociedad como en el mismo hogar.

Por último, las mujeres hacen hincapié en la necesidad de emprender procesos de desarrollo social con el fin de que se puedan superar las barreras impuestas por la sociedad para una movilidad social efectiva. De este modo, es importante que desde la administración municipal se unifiquen esfuerzos para que se emprendan proyectos productivos que permitan una mayor inclusión de la mujer en procesos sociales. Así mismo, es importante que se consolide el trabajo que se viene desempeñando desde la Coordinación Equidad, Género, Mujer y Juventudes no sólo para que se constituya propiamente como secretaria sino para que desde esa instancia se tomen medidas para la superación de la inequidad de género en el municipio de Arjona.

2 Capítulo 2. Violencia de género

La violencia como una forma de opresión va más allá del conjunto de actos particulares de una persona sobre otra o de un grupo sobre otro, está relacionada específicamente con el contexto social que los rodea y los hace posibles y en muchas ocasiones aceptables. Es un fenómeno de injusticia social de carácter sistemático, dada su existencia como práctica social. El objetivo de la violencia, es dañar o humillar a la persona o al grupo y mantenerlos en permanente estado de riesgo, esperando ser víctimas de ataques casuales, no provocados, sobre su persona o propiedad (Young, 2000).

En el presente capítulo se propone en un primer momento el análisis de la violencia contra la mujer desde el ordenamiento jurídico colombiano. Luego se expone cuáles son los principales tipos de violencia. Finalmente, se exponen las experiencias del Módulo de Violencia de Género realizado en el municipio de Arjona, Bolívar, identificando a partir de los testimonios y experiencias de las participantes cuáles son las principales problemáticas del municipio a este respecto.

2.1 La violencia contra la mujer en el ordenamiento jurídico internacional y colombiano.

La participación de la mujer es fundamental para la gobernanza democrática y es un asunto del fortalecimiento de la misma como un sistema político y social capaz de incluir y representar a toda la ciudadanía, es por esto que se dará a conocer la normatividad y las herramientas jurídicas que aseguran los derechos de las mujeres y la protección ante casos de violencia.

Los antecedentes sobre el reconocimiento de los derechos de la mujer en Colombia datan de 1990 año en el que se expide el Decreto 1398 que desarrolla la Ley 51 de 1891, la cual adopta la Convención de la ONU para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Este Decreto propone en su articulado la definición del concepto de discriminación contra la mujer y reconoce la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Diario Oficial 39.457, 1990).

En materia de violencia contra la mujer, en el año 1999 el Decreto 1182 crea la Comisión Intersectorial “Mesa interinstitucional para erradicar la violencia contra las mujeres” (ONU MUJERES, s.f.). En este mismo sentido, el Decreto 4463 de 2011 reglamenta la Ley 1257 de 2008 que busca erradicar la discriminación y violencia contra las mujeres. A este respecto, el Decreto 4799 de 2011 reglamenta la Ley 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008 respecto a las competencias de las Comisarias de Familia, La Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles y los Jueces de Control de Garantías en términos de acceso a la justicia por parte de las mujeres en casos de violencia de género (ONU MUJERES, s.f.).

Por otra parte, el Decreto 1279 de 1994 crea la Oficina de la Mujer Rural en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Así, Colombia avanza en materia de consolidación y reconocimiento de derechos de la mujer con la expedición del Decreto 188 de 1995 que crea la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer (ONU MUJERES, s.f.). En 2006, el Decreto 1009 crea el Observatorio de Asuntos de Género. De igual forma, la Sentencia C-776 de 2010 reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Corte Constitucional Sentencia C-776, 2000).

En 2011, se crea la Ley 1434 de 2011 que reglamenta la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer en el Congreso; que busca fomentar la participación de las mujeres en la labor legislativa construyendo proyectos de ley para la garantía de sus derechos y de control político para que los derechos de las mujeres se cumplan en los planes, programas, proyectos y políticas públicas (Observatorio de Asuntos de Género, 2011).

Así mismo, con el reconocimiento de los derechos de las mujeres se viene dando en Colombia un endurecimiento penal en materia de crímenes contra la mujer. De este modo, la Ley 599 de 2000 en sus artículos 104a y 104b fija las penas en casos de feminicidio. De igual forma, se modifica el artículo 119 del Código Penal en el sentido de doblar las penas en los casos señalados de violencia contra la mujer.

En julio de 2015 se aprueba la Ley 1761 que crea el tipo penal del feminicidio, conocida en el caso colombiano como la Ley Rosa Elvira Cely, la cual castiga hasta con 50 años de prisión el delito de feminicidio.

La violencia contra las mujeres, ha sido definida en Instrumentos internacionales que permiten un reconocimiento legal de este tipo de violaciones a los derechos y que parten de

reconocerla como distinta a la violencia cometida contra los hombres, pues es la expresión de la ideología patriarcal que dota a los hombres de un derecho supremo de acceso y apropiación de los cuerpos femeninos.

El primero de los instrumentos internacionales que delimitó la definición de la violencia contra la mujer fue la Convención de la CEDAW de 1979 en ella se define como “cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979, pág. Art 1).

En 1993, la Declaración sobre la limitación de la violencia contra la mujer en el artículo 1 la definió como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”. Esta Declaración surge en el seno de la Asamblea General de Naciones Unidas y obliga a los Estados Partes a hacer frente a este tipo de hechos. Un año después en el ámbito interamericano la Convención De Belem Do Pará en el artículo 1, la definió “como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”

La violencia contra las mujeres está compuesta por violencia de carácter estructural o indirecta y violencia directa, que se manifiestan tanto en el ámbito de lo considerado privado y el ámbito de lo público. Sea cual sea su manifestación o el ámbito en el que se dé, esta violencia es la expresión utilizada por el patriarcado para mantener su estructura de dominación y su modelo de poder masculino (De Miguel, 2005).

2.3 Tipos de violencia contra la mujer

La violencia tiene diferentes manifestaciones y en el caso de aquella que se ejerce contra de la mujer se pueden identificar distintos tipos. La primera de ellas es la violencia

psicológica, que afecta la esfera emocional y es ejercida a través de palabras, gritos, gestos agresivos, malos tratos falta de atención, silencio y chantajes, entre otras prácticas. La segunda es la violencia física, las cuales como su nombre lo indica afectan la integridad física de la persona. El tercer tipo de violencia es la denominada económica, la cual se puede manifestar en términos de la asignación salarial y la coacción económica generada por el hombre con el fin de ejercer un dominio sobre la mujer, este tipo de violencia se identifica también como el tipo de violencia patrimonial. El último tipo de violencia es la sexual, cuya manifestación más visible es la violación. Todos estos tipos de violencia contra las mujeres, se dan tanto en el ámbito de lo privado como en el público, ejerciéndose así desde la estructura y en los escenarios de interacción cotidiana entre hombres y mujeres. Los escenarios en los que más presente se encuentra situaciones son el ámbito laboral y las relaciones de pareja o expareja. (Red Nacional de Refugios, 2014).

La violencia contra mujeres y niñas es una violación grave de los derechos humanos. Su impacto puede ser inmediato como de largo alcance, e incluye múltiples consecuencias físicas, sexuales, psicológicas, e incluso mortales, para mujeres y niñas. Afecta negativamente el bienestar de las mujeres e impide su plena participación en la sociedad. Además de tener consecuencias negativas para las mujeres, la violencia también impacta su familia, comunidad y el país. Los altos costos asociados, que comprenden desde un aumento en gastos de atención de salud y servicios jurídicos a pérdidas de productividad, impactan en presupuestos públicos nacionales y representan un obstáculo al desarrollo. (ONU Mujeres).

Tras varias décadas de movilizaciones promovidas por la sociedad civil y los movimientos de mujeres, se ha conseguido incluir la erradicación de la violencia de género en las agendas nacionales e internacionales. Nunca tantos países han contado con leyes contra la violencia doméstica, las agresiones sexuales y otras formas de violencia. Sin embargo, continúan existiendo desafíos en la aplicación de estas leyes, resultando en una limitada protección y acceso a la justicia por parte de mujeres y niñas. Asimismo, no se hace lo suficiente para prevenir la violencia, y cuando ésta ocurre a menudo queda impune. (ONU Mujeres).

2.4 Experiencias del Módulo 2. Violencia de género en Colombia

De acuerdo a las cifras sobre violencia de género en Colombia, entre los departamentos con mayores índices se encuentran Valle del Cauca, Antioquia y en menos escala en departamento de Bolívar. Al respecto, en Bolívar se registraron en 2014 el 3.7% de los homicidios de mujeres, en tanto que esta cifra viene en franco descenso desde 2015, alcanzando en 2016 el 2.7% de los homicidios en Colombia.

Tabla 2. Porcentaje de Homicidios de Mujeres según departamento, Colombia 2014, 2015, 2016.

DEPARTAMENTO DEL HECHO	2014	2015	2016
Valle del Cauca	19,6	21,8	20,8
Antioquia	11,7	11,5	11,1
Bogotá, D.C.	11,5	14,5	12,0
Cundinamarca	5,3	3,6	4,4
Meta	4,9	3,6	2,5
Atlántico	4,7	4,5	5,9
Norte de Santander	4,0	3,4	4,8
Bolívar	3,7	2,7	2,7
Santander	3,5	3,7	4,4
Risaralda	3,1	1,3	3,0
Tolima	3,0	1,8	1,9
Nariño	2,8	2,2	3,1
Caldas	2,2	2,1	1,6
Magdalena	2,0	1,8	2,1
Cauca	1,9	3,9	2,2
Córdoba	1,9	2,2	1,8
Chocó	1,6	1,6	2,2
Putumayo	1,5	1,3	1,2
Quindío	1,5	2,1	2,7
Arauca	1,4	0,7	0,8
Huila	1,4	1,6	1,4
Caquetá	1,2	1,2	1,0
Cesar	1,2	2,2	2,2
Sucre	1,1	1,0	0,8
Boyacá	1,0	0,6	2,1
Casanare	0,9	0,6	1,2
Guaviare	0,7	0,1	0,3
La Guajira	0,6	1,8	0,7
San Andrés, Providencia y Santa Catalina	0,1	0,1	0,1
Vichada	0,1	0,1	0,0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Medicina Legal. 2017.

Así mismo, respecto a los departamentos de Colombia, Bolívar sigue siendo uno de los escenarios donde se presenta un significativo número de hechos violentos en contra de la mujer. Aunque al igual que con las cifras de homicidios, ello viene en descenso es importante considerar que se ubica en los primeros lugares de violencia de género aunque lejos del distrito capital o de departamentos como Antioquia.

Tabla 3. Mujeres Víctimas de Violencia Intrafamiliar según departamento. Colombia 2014-2016

Departamento del hecho	2014	2015	2016
Bogotá, D.C.	22,7	21,5	25,0
Antioquia	11,1	10,1	10,3
Valle del Cauca	8,5	6,4	6,8
Cundinamarca	6,7	5,7	8,1
Atlántico	5,5	5,8	5,1
Santander	5,3	5,5	5,1
Norte de Santander	3,5	3,9	2,8
Boyacá	3,3	3,0	3,6
Huila	3,2	3,7	2,8
Bolívar	3,0	4,0	2,9
Magdalena	2,7	2,9	2,6
Nariño	2,5	2,4	2,0
Tolima	2,4	2,7	2,9
Meta	2,4	3,5	3,5
Risaralda	2,3	2,2	1,9
Cesar	2,1	2,2	2,0
Cauca	1,8	2,4	1,9
Caldas	1,8	1,8	1,3
Sucre	1,5	1,6	1,5
Quindío	1,4	1,7	1,2
Casanare	1,4	1,7	1,7
La Guajira	1,2	1,3	1,0
Córdoba	1,0	1,2	0,8
Arauca	0,7	0,7	1,1
Chocó	0,6	0,6	0,4
San Andrés, Providencia y Santa Catalina	0,4	0,2	0,3
Caquetá	0,4	0,5	0,7
Putumayo	0,3	0,6	0,5
Guaviare	0,1	0,1	0,2
Vichada	0,002	0,1	0,03

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Medicina Legal. 2017.

En este contexto de marcada violencia en Colombia, se hace pertinente adelantar acciones afirmativas y poner fin a todas las formas de discriminación y violencia contra las

mujeres con el fin no sólo de que conozcan sus derechos sino también con el ánimo de que se empoderen.

Tabla 4. Metodología Escuela de Formación Política. Arjona, Bolívar. Módulo 2. Violencia de Género.

Talleres de Formación Política. Módulo #2. Violencia de Género			
Fechas: 10 JUNIO 2016		Lugar: Municipio de Arjona Bolívar	Número de Asistentes Se estima una participación por taller de 15 mujeres
Tema de Capacitación: Violencia de Género “NI UNA MENOS”	Grupo Poblacional Mujeres	Responsable(s) de Taller: Pasante Manos a la Paz. PNUD. Alcaldía Municipal.	
Objetivos: Poner fin a todas las formas de discriminación y violencia de género			
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	METODOLOGIA/TIEMPO	MATERIAL
Presentación de las actividades del día Coordinadora del taller	En el momento del ingreso, se saluda a las participantes del taller y se dispone del listado de asistencia en los que se toman los datos de las asistentes y se entregaran las escarapelas con sus nombres. En seguida, se realiza una dinámica (los números), para iniciar motivadas la clase. Luego se hace una explicación de la metodología de trabajo, la agenda del día y los objetivos de la capacitación, haciendo énfasis en qué los resultados dependen del trabajo de cada una de las asistentes.	La coordinadora explica que la dinámica “los números” la cual consiste en cada participantes debe tener como referencia un número, el cual deberán de memorizar, porque en cualquier momento lo pueden mencionar y debe responder de una con otro número; todo está en la concentración y disposición de los participantes, el juego durará hasta que queden mínimo tres personas que no se hayan equivocado y hayan respondido inmediatamente. Tiempo: 20 minutos	Listas de asistencia Escarapelas
Introducción del Módulo violencia de género. Coordinadora del taller	Se realiza una lluvia de ideas, respecto al trabajo que se deja en la anterior clase Después se presenta un video en cual se refleja todo tipo de violencia contra la mujer Posteriormente se les pedirá a las participantes que en una palabra plasmen, lo que significó el video para ellas.	Se les pregunta a las asistentes, quien realizo la consulta de la clase anterior y de paso que participe y nos cuente un poco lo que consulto respecto a los y tipos de violencia contra la mujer; esto se coloca en el tablero, para luego verificarlo con la exposición y el siguiente video de la respectiva temática. Se proyecta un video que se llama “tipos de violencia”, de tal manera que se compruebe si su consulta fue validad o no, además cada una dirá en una palabra lo que sintió y significo el video para ellas. Tiempo: 40 minutos	Presentación Power Point Video Beam Papel kraft Marcadores Tablero
Presentación de las temáticas Tallerista invitada y coordinadora taller	Se realiza la presentación del segundo módulo Violencia a la Mujer, en donde la dará a conocer las siguientes temáticas: Tipos de violencia contra la mujer Mujeres por una vida libre de violencias (femicidio) ¿Qué es la violencia contra la mujer? Leyes que nos protege como mujeres Líneas de atención contra la violencia de género Luego se debe plasmar en una cartelera lo que para ellas significa violencia contra la mujer, esto a partir de un dibujo, escrito o frases. Realizar un socio-drama en el cual representaran un tipo de violencia contra la mujer, esto con el fin de evaluar la comprensión del tema respecto a los tipos de violencia, líneas de atención y leyes.	Se exponen las temáticas, esto estará a cargo de la coordinadora y tallerista, a medida que se socialicen las temáticas se presentará un video, en el primer tema se presenta el video “tipos de violencia”, en la segunda temática video “ El femicidio”, en la tercera “video loca de mierda” y para finalizar un video musical “afuera telarañas” Posteriormente, se realiza un ejercicio práctico en donde se conformaran tres grupos de cinco personas, estos grupos deberán plasmar en una cartelera lo que para ellas es violencia contra la mujer, esto a partir de un dibujo, escrito o frases. Después deben realizar un socio-drama en el cual representarán un tipo de violencia contra la mujer, esto con el fin de evaluar la comprensión del tema respecto a los tipos de violencia, líneas de atención y leyes que amparan a la mujer. Tiempo: 3 horas	Presentación Power Point Video Beam Tarjetas – marcadores lapiceros Cinta de enmascarar Papel kraft parlantes
Debate : Identificación de problemáticas y alternativas de solución	A continuación se desarrollará el ejercicio por grupos de trabajo con las siguientes preguntas orientadoras: ¿Cuáles consideran ustedes que son los mayores problemas en su territorio en cuanto a violencia contra la mujer? ¿Qué alternativas de solución sugieren?	Se realiza un ejercicio práctico para comprender un poco más el tema. Para esto, cada grupo que estará conformado por 3 mujeres identificará en primer lugar dos problemáticas que considere más importantes respecto al tema y en seguida su posible solución. Posteriormente cada grupo socializa su cartelera, luego se solicita a las participantes hacer una mesa redonda para dar inicio al debate, la coordinadora hará el papel	Tarjetas – marcadores lapiceros Cinta de enmascarar Papel kraft

		de moderadora y la tallerista aclarara algún tipo de equivocación acerca del tema. Tiempo: 1 hora	
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

De este modo, se llevó a cabo el módulo sobre Violencia de género cuyo objetivo fue propiciar una discusión para poner fin a todas las formas de discriminación y violencia de género en Colombia y en el municipio. El taller contó con la presencia de Rubiela Valderrama miembro de la red de empoderamiento de la mujer quien apoyó en la explicación de las respectivas temáticas y 17 asistentes, entre ellos dos hombres; así pues la actividad inicia con un saludo de bienvenida y presentación de la expositora, posteriormente se realiza una dinámica llamada “los números” la cual consiste en cada participante debe tener como referencia un número, el cual deberán memorizar, puesto que en cualquier momento lo pueden mencionar y debe responder inmediatamente con otro número, el juego durará hasta que queden mínimo tres personas que no se hayan equivocado y hayan respondido inmediatamente con su número.

En la anterior sección se dejó una consulta para el siguiente taller, de tal manera que se realiza una lluvia de ideas, respecto al trabajo que se deja en la clase anterior, la cual consistía en consultar los tipos de violencia a los cuales la mujer podía ser sometida; de tal manera que les pregunta a las asistentes, quién realizó la consulta de la clase anterior y de paso que participe y nos cuente un poco lo que consultaron respecto a los tipos de violencia contra la mujer; esto se coloca en el tablero.

Muchas de ellas hicieron la consulta de los tipos de violencia y sus comentarios fueron los siguientes: que existían muchos tipos de violencia, pero por lo general cuando se hablaba de violencia solo se referían a la violencia física, dejando de lado los otros tipos de violencia; también mencionaron la violencia intrafamiliar que iba más relacionada a la violencia entre pareja; otra de las participantes hablo de la violencia psicológica, y reconoció que las mujeres diariamente estaban sometidas a este tipo de violencia, pero que muchas hacían caso omiso, a pesar de que este tipo de violencia es frecuente y afecta su estado de ánimo y su integridad.

Posteriormente se presentó un video donde se evidencian los tipos de violencia a los cuales las mujeres podían ser sometidas, por medio de este video se dieron cuenta que existen muchos tipos de violencia contra las mujeres, además de los que ellas mencionaron

anteriormente se pueden encontrar otros, que ellas hasta el momento no los conocían, pero si los vivían a diario en su hogar, trabajo y comunidad.

En seguida se hizo una breve introducción al tema, presentando unas diapositivas y un video en donde se evidenciaba cuando una mujeres estaba siendo violentada y además se podía e identificaran el tipo de violencia al cual podían ser sometidas, así pues se presenta un video en cual se refleja todo tipo de violencia contra la mujer, el video que se proyecta se llama “tipos de violencia”, además cada una dirá en una palabra lo que sintió y significó el video para ellas, al ver este video muchas se sobrecogieron y expresaron lo que sintieron al respecto, lo cual se puede resumir en las siguientes palabras: machismo, celos, miedo, inseguridad, falta de amor, carácter fuerte, desde el noviazgo, patrones culturales, control y obsesión.

Figura 2. Módulo Violencia de Género. Escuela de Formación Política, Arjona, Bolívar.

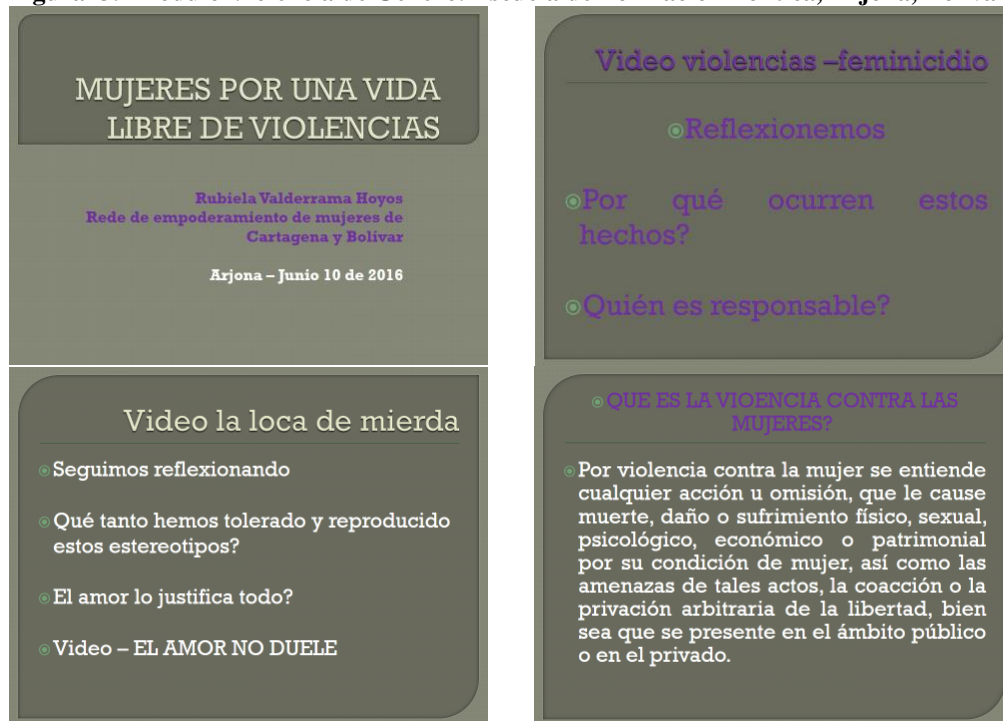


Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se pasa a la exposición de los contenidos con el apoyo de la tallerista Rubiela Valderrama, quien inicia explicando el porqué de la violencia y otros temas que se desprenden del módulo. Se exponen las temáticas y se presenta un video, el primero de ellos

sobre los “tipos de violencia”, el segundo sobre “El feminicidio”, en la tercera se presenta el “video loca de mierda” y para finalizar un video musical “afuera telarañas”. Esta actividad se finalizó con un ejercicio práctico de cartografía social, donde se conformaron tres grupos focales de cinco personas, quienes plasmaron gráficamente lo que para ellas significa violencia contra la mujer, esto a partir de un dibujo, de un escrito o de frases; de este ejercicio surgieron varias ideas: entre ellas un dibujo que representaba el amor de la madre por sus hijos y cómo por dicho amor, ella aguantaba todo lo que hacía y decía su marido; surgieron muchas frases entre ellas una muy conocida “ni con el pétalo de una rosa”, “Ni una menos”, “despierta...! Más vale tarde que nunca”.

Figura 3. Módulo Violencia de Género. Escuela de Formación Política, Arjona, Bolívar.



Fuente: Elaboración propia.

Acto seguido, se realizó un socio-drama en el cual representaron los tipos de violencia contra la mujer, esto con el fin de evaluar la comprensión del tema, líneas de atención y leyes que amparan a la mujer. Finalmente, se realizó un ejercicio práctico en el cual cada grupo de 3 mujeres identificó dos problemáticas que consideró más importantes respecto al tema y en

seguida su posible solución. De este ejercicio resultaron aportes importantes, entre ellos las problemáticas más evidentes en el municipio según las mujeres participantes son:

1. El machismo.
2. Violencia contras las mujeres
3. Falta de atención de la administración y el Estado
4. Falta de autoestima
5. Falta de capacitación para los hombres
6. Falta de oportunidades laborales y educativas
7. Violación de derechos
8. Embarazo en adolescentes
9. Dependencia económica

De este ejercicio se desprende al igual que en el capítulo 1 que las principales problemáticas que atraviesan las mujeres del municipio tienen que ver con prácticas respaldadas en la cultura patriarcal. Por ello, se identifica al machismo como el principal problema, de lo que devienen otras circunstancias como la violación de derechos, la dependencia económica y la falta de oportunidades laborales y educativas para las mujeres.

Ante este tipo de situaciones la Alcaldía Municipal ha iniciado procesos de capacitación para la mujer a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, tales como: cursos de manicure y pedicura, panadería, repostería, escuelas de educación financiera, además de la creación de un grupo de mujeres microempresarias, a las cuales la administración apoyaba por medio de medios productivos para la creación de pequeñas y medianas empresas (Entrevista Alcadesa Municipal, 2016).

Por su parte, respecto a la problemática de embarazo en adolescentes, se emprendieron campañas en convenio con la Secretaria de Salud municipal con el fin de realizar promoción y prevención de la salud sexual y reproductiva, con el ánimo de disminuir el índice en embarazo de adolescentes.

Así mismo, se identificaron posibles soluciones a estas problemáticas evidenciadas:

1. Concienciar y capacitar a los hombres
2. Valorar a la mujer

3. Generar procesos educativos y de formación
4. Propiciar proyectos en pro de la formación y el fortalecimiento económico y productivo para las mujeres

De este modo, se advierte que la concienciación y capacitación de los hombres es fundamental para revertir las prácticas de violencia y desigualdad de género. De igual forma, la Alcaldía municipal y el Estado deben aunar esfuerzos para que las mujeres se insertan de forma más eficaz en el sistema productivo.

En conclusión, las mujeres advierten a partir del proceso de formación que los tipos de violencia no se supeditan ni se restringen a la violencia física. Por lo cual, se deben tener en cuenta otros tipos de violencia que pueden afectar la cotidianeidad de la mujer en los escenarios sociales, políticos, económicos y familiares.

Por otra parte, las mujeres conocieron la importancia de las denuncias y las líneas de atención en caso de padecer o de presenciar algún hecho de violencia, lo cual permite no sólo que haya una disminución de los casos de violencia sino también enfrentar la falta de denuncia por parte de las mujeres ante los altos índices de impunidad.

La señora fue al taller y en medio de la exposición escuchamos que nosotras podemos asistir a la coordinación de género en caso de que las autoridades competentes no presten mayor atención ante las denuncias de violencia de género. En un caso particular, cuando acudimos a la Coordinación de Género para denunciar un caso de violencia intrafamiliar, consideramos que no recibimos la asesoría adecuada, puesto que la funcionaria que nos atendió no brindó ninguna respuesta o solución a la problemática mencionada. Por lo cual acudimos a la comisaria de Familia la cual tampoco se manifestó al respecto (Entrevista personal, 2016).

Por último, es importante reconocer que la Alcaldía Municipal debe incrementar esfuerzos para generar mayor confianza en las mujeres denunciantes, puesto que algunas de las participantes manifestaron que la Alcaldía no presta de manera eficiente asesorías en materia de violencia de género.

3 Capítulo 3. Emprendimiento y liderazgo Político

El liderazgo político se desarrolla mediante la interacción entre líderes y seguidores dentro de las circunstancias históricas que rodean a ambos. Esta interacción (comunicación) conforma un entramado de significados, normas y relaciones de poder que vinculan a líderes y seguidores. Dicha interacción implica un proceso de construcción social, en función del cual el líder y sus seguidores se socializan, legitiman e institucionalizan sus prácticas sociopolíticas. Por tanto, se puede entender el liderazgo como un proceso de construcción social en el que los actores implicados se socializan, legitiman e institucionalizan. (Castellanos, Chávez & Jiménez; 2003).

El presente capítulo plantea una aproximación a los procesos de emprendimiento y liderazgo político. Así mismo, se analiza el desarrollo del módulo de emprendimiento y liderazgo en el municipio de Arjona, dirigido a las mujeres líderes.

3.1 Tipos de liderazgo

Según Castellano et. Al. “En el libro Propuesta de formación en liderazgo y emprendimiento”, se pueden encontrar en la sociedad varios tipos de líderes, cada uno con características particulares que los hacen diferentes uno del otro, inicialmente se habla de un líder autocrático quien tiene el poder sobre su equipo, y es quien no recibe sugerencias o recomendaciones a la hora de tomar decisiones; en segundo lugar está el líder participativo este permite la contribución de su equipo a la hora de toma de decisiones; en tercer lugar encontramos al líder orientado a las personas, que como la misma palabra lo indica se encarga de orientar, trabaja en conjunto para el desarrollo y empoderamiento de su equipo; en cuarto lugar está el líder carismático, quizá el líder más común, es quien se encarga de motivar a su equipo con entusiasmo y energía de tal manera que atrae a muchas personas por su carisma; en el quinto lugar tenemos el líder transformación, según los autores estos son la mejor definición de líderes, puesto que inspiran a su equipo de manera constante y permanente, mantiene motivado a su equipo o grupo. En sexto lugar están los líderes burocráticos, estos se rigen por las reglas y normas a la hora de la toma de decisiones y trabajo en equipo. En el séptimo lugar encontramos el líder Laissez – Faire, estos se caracterizan por

enseñar, orientar y guiar, para que más adelante su equipo trabaje por su cuenta. En el octavo lugar está un líder muy conocido, el líder natural quien no tiene una definición como tal, simplemente lidera, suple necesidades pero no es muy reconocido; finalmente encontramos al líder orientado a las tareas, este se enfoca en el cumplimiento del trabajo conoce las aptitudes de su equipo y sabe utilizarlas para la optimización del trabajo a realizar. (Castellanos, Chávez & Jiménez; 2003)

Dentro de esta clasificación de líderes se identifican dos tipos de líderes políticos muy importantes; el primero los líderes transformadores y los líderes negociadores. Líderes transformadores: se basan en poder blando, persuasión, convicción y autoridad. Otorgan poder a sus seguidores; utilizan los conflictos para concienciarlos, movilizan el poder para el cambio apelando a los ideales y valores de sus seguidores, tienen iniciativa colectiva y compromiso moral e ideológico, tanto líderes y seguidores comparten altos niveles de motivación, moralidad y objetivos comunes; su poder de los líderes proviene del mutuo apoyo para la causa común (relación moral) y su transformación moral de los líderes va en pro y en aras de un gran cambio para sus seguidores. (Delgado, 2004)

Líderes transaccionales o negociadores: se basan en poder duro, intimidación, coacción y fuerza. Motivan a sus seguidores apelando a sus intereses particulares, utilizan la recompensa, el castigo y el interés personal. Iniciativa personal-relaciones personales. Contactan con otros líderes y seguidores con el fin del intercambio de cosas valiosas: dinero, votos, subvenciones, confianza, etc; poseen pleno conocimiento de sus recursos y los objetivos de las partes durante negociaciones. Sus acuerdos están siempre en proceso estos acuerdos se limitan a la satisfacción de objetivos concretos. (Delgado, 2004).

3.2 Los procesos de construcción social del Liderazgo Político

Encontramos tres elementos básicos para el estudio del liderazgo político: en primer lugar están: *Líderes* ¿quiénes y cómo son?, ¿qué rasgos destacan en su personalidad?, ¿qué tipos de líderes existen?, ¿qué relaciones mantienen con sus seguidores? En segundo lugar están los *seguidores*: ¿cuántos seguidores tiene el líder?, ¿qué tipos de seguidores tiene el líder?, ¿qué tipo de relaciones existen entre seguidores y líderes? Y finalmente el *contexto*:

antecedentes históricos; normas políticas vigentes; cultura política; problemas sociales y políticos; correlación de fuerzas políticas. Estos tres elementos se influyen mutuamente. (Jiménez, 2008)

Los procesos de construcción social de liderazgo político, surgen a partir de relaciones de interdependencia entre líderes y seguidores; estas interacciones entre líderes y seguidores implican que ambos entren en relaciones de mutua dependencia. El líder ha de saber interpretar y satisfacer las demandas de sus seguidores para tener la confianza de los segundos, ya que los seguidores también influyen en los líderes. De tal manera que seguidores y líderes se socializan en coordenadas ideológicas afines, así pues los seguidores y líderes institucionalizan sus prácticas a través de las instituciones en que participan unos y otros. (Natera, 2001).

3.3 Características de los líderes: ¿quién y cómo es el líder?

Los líderes siempre se caracterizan por algo en particular, de tal forma que aquí encontrarán algunas características importantes de identificar en un líder social y político; muchos líderes son reconocidos por su personalidad: ya que posee las capacidades políticas y atributos del líder, además de su socialización y reconocimiento como líder: ejemplo familia, educación, relaciones de pares, trabajo, acceso a instituciones (partidos, sindicatos, etc.), trayectoria pública; su forma de vida o Habitus: es la forma en que cada sujeto incorpora las relaciones de socialización, lo que implica esquemas de percepción y evaluación de la realidad, otra característica importante es la motivación y ambición personal, otros rasgo importante es el comportamiento del líder: atención y servicio a su gente agenda, tareas y recursos. Liderazgo igual capacidades políticas más ambición personal. También debe regirse por factores externos influyentes como lo es el contexto: ¿en qué circunstancias se desarrolla el proceso del liderazgo? y aún más importante la Cultura política: costumbres y valores sociopolíticos de los ciudadanos; la Constitución y leyes políticas: normas básicas del sistema político; las Instituciones públicas: pautas previsibles y consolidadas de resolver problemas; los Partidos políticos y Sistema electoral: actores políticos y pautas de selección; las Dinámicas y temas políticos: evolución concreta del sistema político, la Situación

socioeconómica: indicadores económicos; PIB, paro, nivel de vida, una de las cosas quizás más importantes sus seguidores: ¿cuántos, quiénes y cómo apoyan al líder? Número de seguidores: número de sujetos que dicen seguir a un partido político y finalmente los simpatizantes de los partidos: número de individuos que declaran simpatía hacia un partido y número de votantes en una elección.

En las últimas décadas, el enfoque del “nuevo liderazgo”, que integra la dimensión personal y contextual del liderazgo político, se centra en la comunicación del líder como medio de definición y consecución de los objetivos políticos y concibe al auténtico líder –no al mero gestor– como un sujeto creador de sentido, como una persona dotada de una “visión” que es capaz de conectar y comunicar con sus seguidores con la intención de organizarlos, dirigirlos, movilizarlos y empoderarlos para la consecución de ciertas metas. (Revista Mexicana, 2016).

3.1 Experiencias del Módulo 3. Emprendimiento y Liderazgo político

El módulo sobre emprendimiento y liderazgo político buscó brindar herramientas de gestión a las mujeres líderes para promover el desarrollo de las personas a su cargo y facilitar el logro de los propósitos de su rol.

Esta actividad inicia con un saludo de bienvenida y presentación del tallerista, con la presencia de Alfredo Yepes, asesor territorial del PNUD, activista de los derechos humanos, promotor de escuelas de liderazgo y emprendimiento; actualmente es profesor de administración de empresas y asesor de la Red Unidos. Subsiguientemente se realiza una dinámica llamada “JOP”, la cual consiste en que la coordinadora dirá simultáneamente nombres ya sea de frutas, animales, de tal manera que al decir un nombre las mujeres deben pararse de su puesto y con la manos arriba deben decir JOP, excepto cuando diga un nombre distinto a la secuencia que se está llevando; quien se equivoque deberá pasar al frente y dirigir la dinámica. Esta dinámica demuestra que el grupo funciona mejor si se cuenta con un solo líder.





Posteriormente se hace una explicación de la metodología de trabajo, la agenda del día y los objetivos de la capacitación, haciendo énfasis en qué los resultados dependen del

trabajo de cada una de las asistentes. Se realiza una actividad a la cual se le denominada “lluvia de ideas” en donde las mujeres participan y opinan acerca del tema; esto a través de las siguientes preguntas orientadoras: ¿Qué es liderazgo?, ¿Qué es emprender?, ¿Qué es ser un líder?, Cualidades y/o capacidades de un líder; la coordinadora hace de moderadora. De esta actividad surgieron bastantes respuestas, ya que ellas a lo largo de su vida han estado rodeadas de la palabra liderazgo, y obviamente han liderado procesos de liderazgo en su comunidad y municipio, y quien mejor que ellas para que nos compartiera sus conocimientos y experiencias.

A manera de resumen ellas reconocen que una líder se destaca por: gestionar, transformar y tolerar las problemáticas que se presentan en su comunidad, además es una persona que se reconoce por su capacidad de influir en la comunidad y en las decisiones que en esta se tomen, se destaca por ser una persona carismática y sobresale por su visión, perseverancia y positivismo, los líderes no mandan, no ordenan y mucho menos imponen, al contrario estas personas orientan, dirigen y enseñan, cree completamente en sus capacidades y en su comunidad, es apasionado por lo que hace y se destaca por ser una persona humilde, integra y sensible ante los problemas de su gente.

Tabla 5. Metodología Escuela de Formación Política. Arjona, Bolívar. Módulo 3. Liderazgo político.

Talleres de Formación Política. Modulo #3 Emprendimiento y liderazgo Político.			
Fechas: 24 JUNIO 2016		Lugar: Municipio de Arjona Bolívar Hora: 8:00am – 1:00pm	
VIERNES		Número de Asistentes Se estima una participación por taller de 15 mujeres	
Tema de Capacitación: Emprendimiento y liderazgo Político		Grupo Poblacional Mujeres	
		Responsable(s) de Taller: Pasante Manos a la Paz PNUD Alcaldía Municipal.	
Objetivos: Brindar herramientas de gestión a los líderes para promover el desarrollo de las personas a su cargo y facilitar el logro de los propósitos de su rol.			
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	METODOLOGÍA/TIEMPO	MATERIAL
Presentación de las actividades del día Coordinadora del taller	Se inicia con un saludo y en el momento del ingreso, se dispone del listado de asistencia en los que se toman los datos de los asistentes. Luego se hace una explicación de la metodología de trabajo, la agenda del día y los objetivos de la capacitación, haciendo énfasis en qué los resultados dependen del trabajo de cada una de las asistentes. Se realizara una dinámica, en donde se incentive a la participación y se comprenda la importancia de un líder a través de un juego.	La coordinadora explica que la dinámica “JUMP” consiste en que ella dirá simultáneamente nombres ya sea de frutas, animales etc, de tal manera que diga un nombre las mujeres deben pararse de su puesto y con la manos arriba deben decir JUMP, excepto cunado diga un nombre distinto a la secuencia que lleve; quien se equivoque deberá pasar al frente y dirigir la dinámica. Esta dinámica demostrará que el grupo funciona mejor si se cuenta con un solo líder.	Listas de asistencia Mesas Jarras Vasos Vendas

Introducción del tema Coordinadora del taller	Lluvia de ideas Preguntas orientadoras  ¿Qué es liderazgo?  ¿Qué es emprender?  ¿Qué es ser un líder?  Cualidades y/o capacidades de un líder	Se realiza una actividad a la cual se le denominada “lluvia de ideas” en donde las mujeres participen y opinen acerca del tema; esto a través de las anteriores preguntas orientadoras. La coordinadora hace de moderadora. Tiempo: 20 minutos	
Exposición del Módulo Coordinadora del taller y Tallerista invitado	Se realizara la presentación del tercer módulo Emprendimiento y liderazgo político y sus respectivas temáticas. ¿Qué es el liderazgo? Tipo de líderes Características de los líderes Sensibilización y motivación hacia el emprendimiento Caracterización o perfil de un emprendedor Proyecto de vida y perfil vocacional Posteriormente, se realizará un ejercicio práctico para comprender un poco más el tema.	Presentación y exposición de las temáticas. Tiempo de exposición: 45 minutos Luego de cada exposición, las participantes cuentan con 15 minutos para hacer, preguntas, observaciones y comentarios; y las dos expositoras cuenta con otros 15 minutos para respuestas y aclaraciones. En seguida se hace una mesa redonda en la cual las mujeres uno por una compartirán sus experiencias como mujeres líderes, los procesos en los que han participado, y cuál es su proyecto de vida más adelante. Tiempo: 3 horas	Presentación Power Point Video Beam Computador
Identificación de problemáticas y alternativas de solución Coordinadora del taller	A continuación se desarrollará el ejercicio por grupos de trabajo con las siguientes preguntas orientadoras: ¿Cuáles consideran ustedes que son los mayores problemas en su territorio en cuanto emprendimiento y liderazgo? ¿Qué alternativas de solución sugieren?	Se realiza un ejercicio práctico para comprender un poco más el tema. Para esto, cada grupo que estará conformado por 3 mujeres identificará en primer lugar dos problemáticas que considere más importantes respecto al tema y en seguida su posible solución. Tiempo: 1 hora	Tarjetas marcadores lapiceros Cinta de enmascarar Papel kraft Cinta de enmascarar

Fuente: Elaboración propia.

En seguida se presentan unas diapositivas y un video donde se explica todo lo que compone un líder, luego se pasa a la presentación y exposición de las temáticas; A partir de cada exposición, las participantes cuentan con 15 minutos para hacer, preguntas, observaciones y comentarios; y las dos expositoras cuenta con otros 15 minutos para respuestas y aclaraciones. Posteriormente, se hace una mesa redonda en la cual las mujeres uno por una compartirán sus experiencias como mujeres líderes, los procesos en los que han participado, y cuál es su proyecto de vida más adelante; de este ejercicio surgieron historias de vida y de superación muy bonitas y que nos llevaron a la reflexión, cada una de ellas tiene un sueño y una aspiración que no solo se basa en lo personal, porque también incluyen a su comunidad, quieren ser trasformadoras y crear un mañana mejor para sus hijos y las personas venideras, sueñan con algún día ser parte del concejo, de la administración, tener su propia red de mujeres, y empezar a formarse para fortalecer ese rol y papel que desempeñan día a día y que empezó con el empoderamiento de un papel que era totalmente nuevo y un gran

reto para ellas , pero que lo asumieron con responsabilidad y dedicación para que hoy en día sean reconocidas como mujeres líderes en su comunidad y municipio .

Finalmente se realizó un sociodrama donde cada grupo representaba un tipo de líder, estos grupos representaron muy bien los líderes según sus características, todas participaron en el socio- drama de tal modo que dieron a conocer que si se entendió la diferencia por mínima que tuvieran entre cada líder. Los tipos de líderes que se presentaron fueron: el líder burocrático, carismático, orientado a las personas y por último el líder natural.

En términos generales, el módulo sobre liderazgo evaluó el conocimiento que tienen las mujeres arjoneiras sobre la importancia de ejercer el liderazgo y sobre la necesidad de formar mujeres líderes que propendan por el desarrollo del municipio. En este sentido, se plantearon algunas preguntas en cuestionario estructurado dirigido a las participantes con el fin de sondear si se consideran mujeres líderes. A este respecto, al ser cuestionadas sobre si ellas mismas se consideran mujeres líderes, algunas consideran que:

Si, puesto que siempre he participado y sobresalido en mi barrio primero y lo más importante porque siendo joven siempre he estado con mi comunidad participando en todo lo que salga ya sean oportunidades o problemas o buscando siempre soluciones a todo lo que como comunidad nos acontece, me gusta participar en los eventos que realizamos en pro de la misma comuna, ayudo cuanto más puedo, soy de las personas que no descansa hasta ver un problema resuelto y ver que nuestra comunidad este bien, unida y con una mirada de desarrollo y emprendimiento, segundo porque las personas de mi barrio o comuna me reconocen como su líder y representante no solo de la comuna sino también de los jóvenes y mujeres verracas y luchadoras, actualmente soy presidenta de la Junta de acción comunal de mi barrio y más adelante Dios mediante espero participar en las elecciones locales y ser elegida como concejal en representación de las mujeres, los jóvenes y por su puesto mi barrio y mi querido municipio de Arjona (Entrevista personal, Gennadis Paternina Marrugo, 2016).

Me considero una mujer líder porque soy capaz de gestionar y entender las necesidades de mi comunidad, además se escuchar y doy soluciones para mejorar la manera de actuar y de pensar de mi comunidad. (Entrevista personal, Mercedes Basa Urrutia, 2016).

Claro que sí, yo considero que siempre he sobresalido en mi comunidad por ser una mujer líder, emprendedora, guerrera y carismática, que escucha las problemáticas de su comunidad y que siempre está en disposición para cualquier cosa que se presente, además siento que soy una mujer capaz de liderar procesos que ayuden a mi comunidad a salir adelante, soy muy buena gestionando y luchando hasta a veces peleando por los derechos de mi comunidad y por su puesto de todo mi municipio, considero que todos como arjoneiros que somos tenemos los mismos

derechos, solo que a veces necesitamos quien ahogue por ellos y que mejor una mujer que conoce su comunidad al revés y al derecho y sabe todos los problemas y necesidades que tenemos como barrio y muchas más como municipio (Entrevista personal, Natty Durango, 2016).

Me considero una mujer líder por todos los conocimientos adquiridos en los procesos de formación, ya que nos abre espacios para poder expresarnos en lo que sentimos y vivimos, porque podemos aplicar todo lo aprendido y tenemos herramientas para resolver cualquier situación nos sentimos mujeres más empoderadas para enfrentarnos a los estigmas de nuestra sociedad (Entrevista personal, Sandra Pájaro, 2016).

De acuerdo a las entrevistas reseñadas, las mujeres se reconocen como líderes no sólo por la participación activa que han tenido dentro de sus comunidades, sino también porque la propia comunidad las reconoce como mujeres capacitadas para darle pronta respuesta a las situaciones socialmente problemáticas identificadas dentro de sus comunidades.

De igual manera, al ser indagadas sobre si este proceso de capacitación contribuyó a su formación personal y a su rol como líder, algunas de las entrevistadas señalaron que:

Considero que me sirvió mucho, tanto como persona y como el rol que desempeño en mi barrio y en la comunidad, primero porque logré o tengo el dominio de varios temas que no maneja y así puedo orientar a mi comunidad, hablar con dominio de los temas que en mi comunidad son de interés y además y algo muy importante aprendí la importancia de la formación para nosotras la mujeres, y que además de nuestro rol y experiencia que hemos logrado en estos procesos de liderazgo, es así de importante la formación académica ya que esta nos da una base y un respaldo de nuestro conocimiento en los temas que nos interesemos. Es más desde que empecé en la escuela entendí la importancia del papel que como mujeres desempeñamos hoy en día y que debemos seguir el ejemplo de esas mujeres que siempre han luchado por nuestros derechos para que eso no sé qué sólo así, sino al contrario que esa lucha valga realmente la pena y que día a día seamos más las mujeres que hacen parte de esa lucha por la equidad de género e igualdad de derechos (Entrevista personal, Gennadis Paternina Marrugo, 2016).

Pues yo considero que todos o la mayoría de los temas que me orientaron en la escuela me han servido mucho tanto a nivel personal como líder, puesto que día a día los puedo evidenciar muchos problemas en mi comunidad los cuales los he tratado de solventar o alivianar a partir de las orientaciones recibidas; es más en mi comunidad uno de los problemas más frecuentes es la violencia contra las mujeres y a partir de la escuela adquirí las pautas y bases para no aceptar más violencia ni en mi comunidad ni en mi vida, ya que personalmente también fui víctima de violencia intrafamiliar (Entrevista personal, Mercedes Baza Urrutia, 2016).

Este tipo de ejercicios redundan en el afincamiento de las condiciones naturales de liderazgo de las participantes. Razón por la cual es pertinente que la administración municipal propicie espacios de participación para las mujeres y que así mismo las mujeres se conviertan en multiplicadoras de este tipo de iniciativas.

Sin duda, el liderazgo va ligado a otro tipo de procesos como la participación política, el emprendimiento y el cierre de brechas entre hombres y mujeres, de ahí que sea importante brindar formación a las mujeres líderes con el fin de que afiancen sus conocimientos y se conviertan en un semillero formador de representantes políticos.

4 Capítulo 4. Participación política y empoderamiento.

4.1 Aproximación al concepto de participación política.

En el presente capítulo se propone una aproximación al concepto de participación política. En un segundo momento se plantea una discusión sobre los derechos políticos de las mujeres en el Estado colombiano. En esta misma línea, se expone el contexto histórico de la participación política de las mujeres. De igual forma, se elabora una caracterización de la participación e incidencia de las mujeres en los escenarios políticos locales, a partir del caso del municipio de Arjona, Bolívar. Así mismo, se exponen las experiencias de la Escuela de formación política de Arjona, Bolívar, a partir de las memorias del módulo 4 sobre mecanismos de participación y empoderamiento. Por último, se proponen algunas conclusiones y recomendaciones para fortalecer los procesos de participación política de la mujer en el municipio.

4.3 Participación e incidencia de las mujeres en los escenarios políticos

De acuerdo al artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), toda persona tiene derecho a participar en la conformación de su gobierno bajo los criterios de igualdad (art. 2) y con base en la voluntad del pueblo (art. 3).

De este modo, en julio de 1954 entra en vigencia la Ley 35 de 1954 que reconoce el derecho al voto, la elegibilidad política y la concurrencia a cargos públicos como derechos de la mujer. De igual forma, en 1976 entra en vigor la Ley 35 de 1976 la cual reconoce los derechos políticos de los ciudadanos a participar de los asuntos públicos, a elegir y ser elegidos y al acceder con equidad a las funciones públicas del Estado (Ley No. 74, 1976). En este sentido, la Ley 51 de 1981 también reconoce entre otros derechos la participación de la mujer de la formulación e implementación de políticas públicas.

En el plano internacional no sólo la ONU sino también la Carta Interamericana han reconocido los derechos de la mujer a participar en política. De hecho la Convención Americana reconoció hacia 1948 los derechos políticos de la mujer.

En Colombia, no obstante los avances normativos, las mujeres siguen siendo insuficientemente representadas en los cargos de elección popular. A pesar de que las mujeres son el 51,2% de la población y el 52% de los electores, hoy en día representan únicamente el 14% de las personas integrantes de los Concejos municipales; el 17% de Diputadas y Diputados departamentales, el 10% de Alcaldes y Alcaldesas y el 20% de integrantes al Congreso. Esta subrepresentación en espacios de elección popular es una evidencia de las fragilidades del sistema político y electoral de la democracia colombiana (Mininterior, 2013).

Siguiendo a Hanna Pitkin, citada por Mninterior (2013), es la representación sustantiva la que quizá se acerca más a la noción de género, puesto que aquella refiere el actuar en beneficio de otro de acuerdo a sus intereses. De este modo, es importante tener en cuenta tanto los procesos de inclusión de la mujer los cuales han estado sustentados en la apertura al debate público y a la participación de este grupo poblacional como los procesos de representación, considerando qué tanto ha llevado este proceso de inclusión a tener en cuenta las necesidades del género femenino.

De igual forma, si bien en el contexto colombiano la normatividad reconoce la inclusión política de la mujer, vale la pena considerar si esta ha tenido como resultado una participación sustantiva. Dentro del marco legal destacan: la Ley 1475 de 2009, la Ley 581 de 2000 y las reformas políticas de 2003 y 2009. Es importante considerar si efectivamente estas reformas han significado una mayor participación sustantiva de la mujer en escenarios políticos.

De este modo, la Ley 581 de 2000 establece la participación política de la mujer en cargos públicos decisionales de máximo y mínimo nivel, con una cuota del 30% de estos cargos reservados para las mujeres. Por su parte, la Ley 1475 de 2011 determinó la igualdad de género en materia de participación política y además estableció la cuota de género en los cargos de elección plurinominales, con un 30% de participación de la mujer en dichas listas.

En estas circunstancias, los reclutadores se encontraron con que las mujeres que militaban dentro de los partidos y movimientos, aunque cumplían con el requisito de la militancia, no contaban con experiencia electoral, no gozaban de reconocimiento social previo y, además, no tienen recursos propios suficientes para financiar sus propias campañas. Esta situación se materializó en que, dado el requisito legal, la nominación de las mujeres fue vista como una obligación que iba en detrimento del éxito partidista, y la mayoría de las mujeres que fueron incluidas como candidatas

fueron únicamente de manera nominal. Es decir, muchas mujeres fueron utilizadas como relleno para cumplir con la norma y así poder inscribir las listas electorales (Mininterior, 2013).

En 1954 la Asamblea Nacional Constituyente ANAC le otorga a las mujeres mediante acto legislativo el derecho a elegir y ser elegidas, medida que estuvo vigente durante 3 años, ya que el plebiscito de 1957 le desconoció su fuerza normativa; sin embargo, sentó un precedente importante que marcó los desarrollos posteriores a la caída de la dictadura (Velásquez, 1999).

En 1954, Rojas Pinilla designa a la señora Josefina Valencia de Hubach, como miembro de la Asamblea Nacional Constituyente (ANAC) (de los 70 miembros de la ANAC solo dos eran mujeres, la otra era Esmeralda Arboleda, futura senadora y ministra). Josefina Valencia fue además la primera mujer gobernadora de Colombia en septiembre de 1955, y un año después fue designada Ministra de Educación, cargo que ejerció hasta la caída de Rojas en mayo de 1957 (Registraduría Nacional, 2012).

En el plebiscito de 1957, convocado por el Frente Nacional, se les concedió derechos políticos a las mujeres para concurrir por primera vez a las urnas para la ratificación de la norma que les permite el voto; no obstante, el endurecimiento del régimen y la falta de reformas sociales se reflejó en la escasa participación de estas en las listas de los partidos. (Registraduría Nacional, 2012).

En 1986, con la reforma constitucional se pasa de un régimen centralista a uno más descentralizado y participativo, en este orden, se aprueba la elección popular de alcaldes, quienes hasta el momento eran nombrados por los gobernadores y estos a su vez eran designados por el Presidente de la República, lo que a su vez generaría espacios para la concurrencia de la mujer a cargos de elección popular.

Con un fuerte acento descentralista la Constitución Política de 1991 fortalece los entes territoriales creando la elección de los gobernadores por votación directa, sus funciones son autorizadas por la Asamblea Departamental compuesta por 11 a 31 diputados, dependiendo del número de población del departamento, los cuales son elegidos popularmente para un

periodo similar al de los alcaldes, concejales y gobernadores de cuatro años solo a partir de la reforma constitucional de 2002.²

El proceso de descentralización cambia la dinámica política en lo regional y local, la cual se intensifica con la aparición de nuevos partidos independientes que buscan tener representatividad en los cargos de elección popular a nivel territorial. Con esta proliferación de grupos políticos los dos partidos tradicionales –Liberal y Conservador– se ven obligados a formar coaliciones con el objetivo de mantener el poder a costa de perder su cohesión interna (Sabatini, 2014).

La Constitución de 1991 no solo reconoció la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (artículos 13 y 43), sino la obligación de las autoridades de garantizar la “adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública” (artículo 40) cuya primera materialización es la Ley Estatutaria 581 de 2000 o “Ley de Cuotas”, que establece el mínimo del 30% de los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios en las ramas y demás órganos del poder público, deben ser desempeñados por mujeres, con excepción de los cargos de carrera y de elección popular;³ si bien esta ley solo aplica a los cargos de designación indirectamente, constituye un “punto clave” que marca el inicio en el desarrollo de nuevas normatividades a favor de la mujer en los cargos de elección popular.

A pesar de todas las transformaciones por lograr una mayor y significativa inclusión política de la mujer, esta ha sido muy leve, según lo confirman estudios; “Colombia ocupa el puesto 23 entre 36 países de Latinoamérica y el Caribe con respecto al porcentaje de mujeres en el Congreso según la CEPAL” (Observatorio de Asuntos de Género, 2011).

Si bien se han presentado avances en materia normativa las mujeres siguen siendo subrepresentadas en los cargos de elección popular. De acuerdo al Manual de formación de multiplicadoras del Ministerio del Interior las mujeres representan el 51,2% de la población y el 52% de los electores, pero representan “el 14% de las personas integrantes de los

²Ver: Acto legislativo de agosto de 2002, de reforma de los Artículos 299, 303, 312, 314 y 323 de la Constitución Política por el cual se modifica el período de los gobernadores, diputados, alcaldes, concejales y ediles.

³ Ver: Ley 581 de 2000 por la cual se 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 los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional. En: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5367>

concejos municipales; el 17% de diputadas y diputados departamentales, el 10% de alcaldes y alcaldesas y el 20% de integrantes del congreso. Esta subrepresentación en espacios de elección popular es una evidencia de las fragilidades del sistema político y electoral de la democracia colombiana” (Mininterior, 2013).

Si bien la reforma política de 2003 buscó la consolidación de un sistema de partidos en Colombia a través de diferentes cambios como la lista única, el umbral electoral y la fórmula de asignación de escaños, es importante considerar hasta qué punto las reformas de 2003 y 2009 beneficiaron la participación política de la mujer (Raga & Botero, 2006).

En efecto, lo que se identifica en primer lugar es que a pesar de la reorganización del sistema de partidos en Colombia, los procesos de reforma y las acciones afirmativas no han beneficiado la participación plena de la mujer en los escenarios políticos. Si bien se reconocen algunos avances existen algunas barreras efectivas que las mujeres deben sopesar para alcanzar cargos de responsabilidad en la toma de decisión. Una de ellas es sin duda el impacto del voto preferencial y las listas abiertas y no bloqueadas en los cargos plurinominales. Tal como se ha constatado en el caso colombiano y en el municipio de Arjona, Bolívar en particular, la Ley de cuotas no ha significado un lugar preponderante de la mujer en los cargos colegiados, toda vez que las mujeres siguen ocupando los últimos puestos en dichas listas o en ocasiones la cuota se cumple con candidatas que no tienen una trayectoria o capital político que les permite ascender efectivamente (Mejía, 2016).

4.4 Los derechos políticos de las mujeres en el Estado colombiano

Colombia fue uno de los últimos países de América Latina en concederle derechos políticos a la mujer, fue entonces cuando en la presidencia del general Gustavo Rojas Pinilla se impuso la reforma constitucional (Silva, 2007); el Acto Legislativo No 3 de 1954 que otorgó el derecho al voto a la mujer, a elegir y ser elegidas, (cabe resaltar que es en el año de 1957 cuando por primera vez la mujer fue a las urnas).

Posteriormente, la Constitución de 1991 estableció la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Ortiz, 2007) en el *artículo 13*; señala que es deber del estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y se adopten medidas a favor de los

grupos discriminados o marginados. El artículo 43; donde se marca la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. El artículo 40 garantiza la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública. El artículo 107 garantiza el derecho a fundar, organizar y desarrollar partidos y movimientos políticos a todos los ciudadanos, así mismo la libertad de afiliarse a ellos o retirarse (Gómez, 2014).

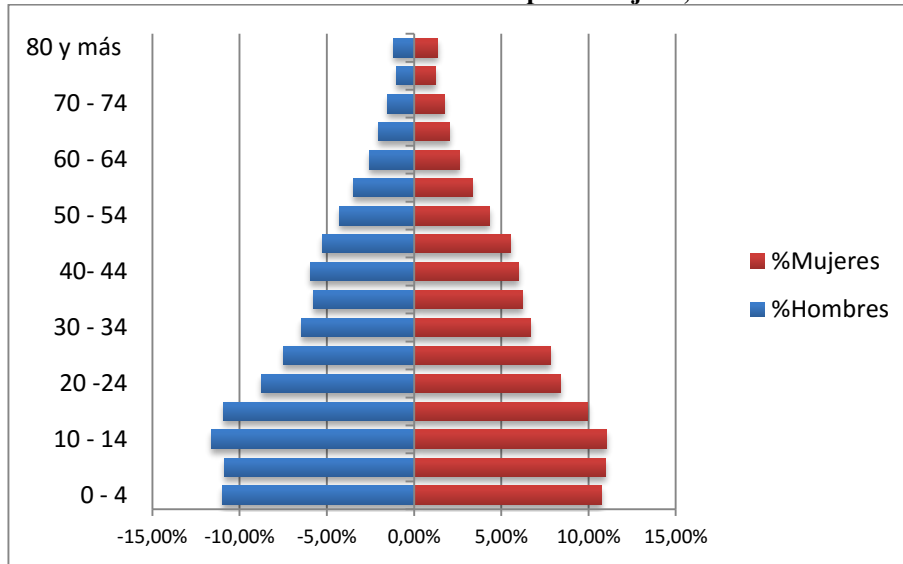
Según el observatorio de Asuntos de Género (2011) existen acciones afirmativas de los derechos de la mujer para la participación política. Grosso modo, la Ley Estatutaria 581 de 2000 (Ley de cuotas; declarada exequible por la Sentencia C-371); la Ley Estatutaria 1475 de 2011 (declarada exequible por la Sentencia C-490 de 2011) sobre las cuotas en las listas a cargos plurinominales (Observatorio de Asuntos de Género, 2011). Así mismo, se reconoce la Ley 1434 de 2011 la cual crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer en el Congreso; la Ley 1450 de 2011. De igual forma, el Documento de Política Pública CONPES 140 de 2011 plantea “implementar acciones para el aumento de la proporción de las mujeres candidatas, así como aumentar en más del 30% la proporción de las mujeres en los niveles 1 y 2 de la Rama Ejecutiva y la Rama Judicial”(CONPES, 2015).

4.5 Inclusión y participación de la mujer en el municipio de Arjona, Bolívar.

Para analizar el papel político de la mujer en el municipio de Arjona, se presenta a continuación de una breve caracterización poblacional, para luego profundizar en lo que ha sido la participación política de la mujer. Arjona, presenta un comportamiento progresivo tal como lo muestra la pirámide poblacional para los años 2010, 2015 y 2016 (Ver Gráfica 1, 2 y 3).

Para 2010, la población de mujeres fue levemente menor (49,53%) en relación a la masculina (50,47%), con un crecimiento poblacional anual del 9,41% (Alcaldía Municipal de Arjona, 2012). De acuerdo a los rangos de edad los grupos poblacionales presentan una distribución heterogénea con algunas salientes visibles en la población entre los 10 y 14 años y entrantes en el grupo poblacional de 35 a 39 años (Gráfica 1). Entre los 20 y 54 años edad, intervalo en el cual se encuentra parte de la población económicamente activa (PEA), el género femenino supera por un porcentaje menor a la población masculina.

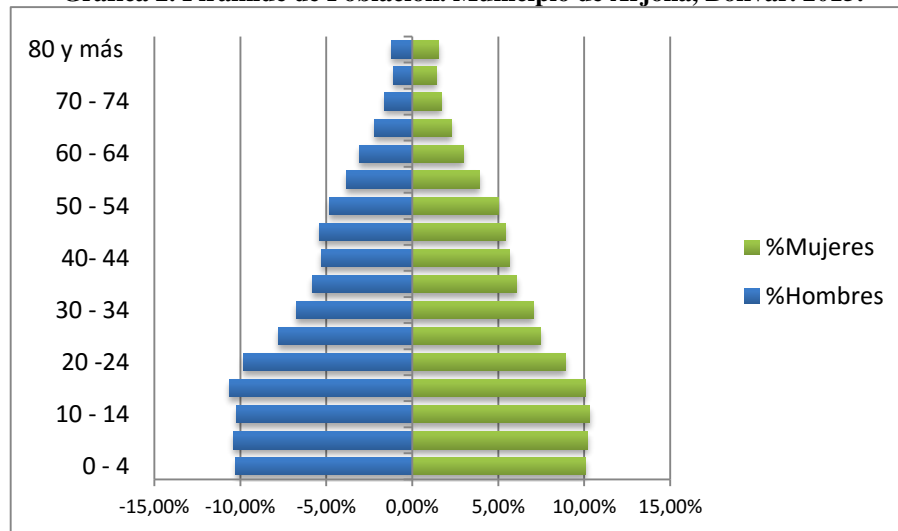
Gráfica 1. Pirámide de Población. Municipio de Arjona, Bolívar. 2010



Fuente: DANE. Elaboración propia.

Se espera que esta representación poblacional se vea reflejada en la inclusión de las mujeres a las actividades económicas del municipio, así como su participación en la repartición de los cargos de elección popular y cargos de responsabilidad. De dicha población y de acuerdo a los datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil se estima que para el 2014 cerca de 24.289 mujeres fueron habilitadas para votar de un total de 48.396, es decir que el número de mujeres habilitadas para votar excedió al de los hombres.

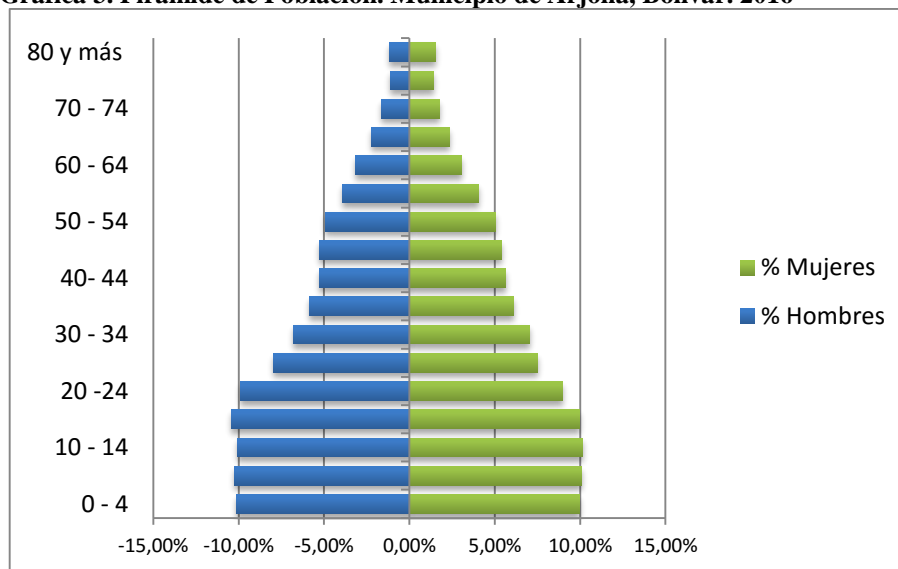
Gráfica 2. Pirámide de Población. Municipio de Arjona, Bolívar. 2015.



Fuente: DANE. Elaboración propia.

Para el año 2015 de acuerdo a las proyecciones del DANE la población de mujeres fue del 49,4% en tanto que la población masculina alcanzó el 50,6%, respecto al año 2010 el porcentaje de mujeres decreció. El crecimiento anual para 2015 fue 9,72%, mayor que en el año 2010 (Alcaldía de Arjona, 2015). Para 2015 se observa una disminución de la población femenina en los primeros grupos etarios, esto es, entre los 0 y los 14 años de edad, en dicho año la población total fue de 72.514 habitantes. En 2016, el porcentaje de población de mujeres es de 49,34% un poco inferior a la registrada en 2015. La pirámide poblacional muestra un comportamiento progresivo aunque con una disminución en los primeros grupos etarios en comparación con 2010.

Gráfica 3. Pirámide de Población. Municipio de Arjona, Bolívar. 2016



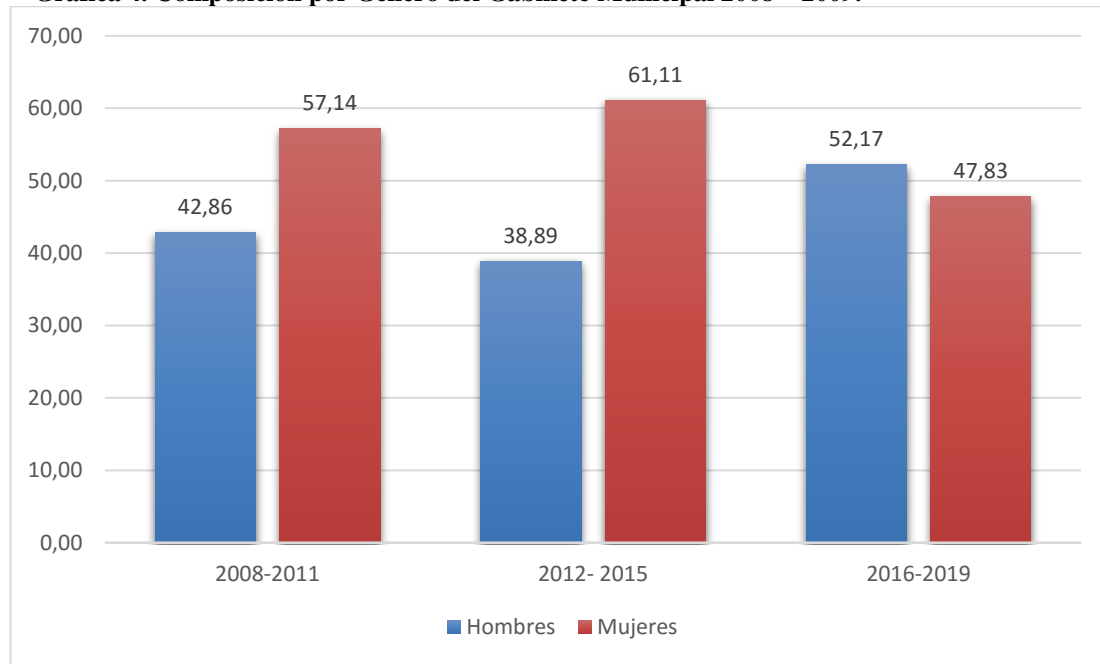
Fuente: DANE. Elaboración propia.

A continuación se analiza la participación de la mujer en escenarios políticos en el municipio de Arjona, Bolívar a partir de tres dimensiones: composición burocrática, estructura de las organizaciones sociales y representación/participación política. En este sentido, las tres dimensiones intentan rastrear tanto la incidencia formal institucional como no formal de la mujer en escenarios de elección popular, participación social y procesos de responsabilidad en la toma de decisión.

La gráfica 4 muestra la evolución por género de la composición del gabinete municipal en Arjona entre 2008 y 2019. En principio la gráfica sólo muestra aquellos

funcionarios que fueron nombrados al inicio del periodo de gobierno y no toma en consideración los cambios que se hayan podido presentar en términos anuales.

Gráfica 4. Composición por Género del Gabinete Municipal 2008 – 2009.



Fuente: Alcaldía Municipal de Arjona, Bolívar. Elaboración propia. 2016.

Así, la gráfica expresa el porcentaje de mujeres que han sido nombradas en cargos de responsabilidad en la toma de decisión desde 2008, año durante el cual el 57,14% del gabinete estuvo compuesto por mujeres, cifra que asciende para el año 2012 cuando el porcentaje alcanzó la cifra del 61,11%. No obstante, la designación de mujeres para cargos decisoriales tuvo una caída hacia el año 2016, cuando el porcentaje de participación de las mujeres en el gabinete municipal fue de 47,83%, muy a pesar de que fue en ese año cuando resultó electa una mujer como Alcaldesa municipal.

Sin embargo, para caracterizar la participación de la mujer en los cargos municipales, es importante hacer un análisis cualitativo a partir de la composición por secretarías, teniendo en cuenta si son designadas en cargos relevantes o si por el contrario el nombramiento de la mujer sigue estando relegado a esferas de menor incidencia en la política local. En este sentido, existen cargos cuyo ejercicio resulta preponderante en la dinámica interna, como en el caso de la secretaría de gobierno o de planeación.

Tabla 6. Composición por género de las Secretarías y Dependencias municipales. Arjona, Bolívar. 2016.

Dependencia	2008-2011	2012- 2015	2016-2019
Secretaría de Planeación	M	F	M
Jefe Control Interno			M
Jefe Jurídica Gonzales			F
Gerente ESE Hospital Local Arjona			M
Instituto Municipal de Deportes	F	M	M
Instituto Municipal de Artes y Cultura	M	F	F
Secretaría General de Gobierno	M	F	F
Comisaria de Familia		F	F
Inspectora Central de Policía			F
Jefe de Talento Humano		M	M
Secretario de Hacienda	F	M	M
Coordinador Umata			M
Secretaría de Salud	F	M	F
Secretaría de Tránsito y Transporte	F	F	M
Coordinador SISBEN		M	M
Secretaría de Educación			F
Oficina de Programas Sociales		F	M
Enlace Programa Más Familias en Acción		F	F
Coordinadora Adulto Mayor		F	F
Enlace de Victimas			F
Oficina de las TIC's			M
Coordinadora oficina de Género y Equidad			F
Coordinador de Seguridad Convivencia y Pos-conflicto			M
Coordinador de Asuntos Agropecuarios		M	
Contador Municipal		M	
Coordinadora promoción y prevención		F	
Departamento de Sistema		F	
Jefe Presupuesto		F	
Porcentaje de Mujeres en el gabinete municipal	57,14%	61,11%	47,83%
Total Dependencias	7	18	23

Fuente: Alcaldía Municipal de Arjona, Bolívar. Elaboración propia. 2017.

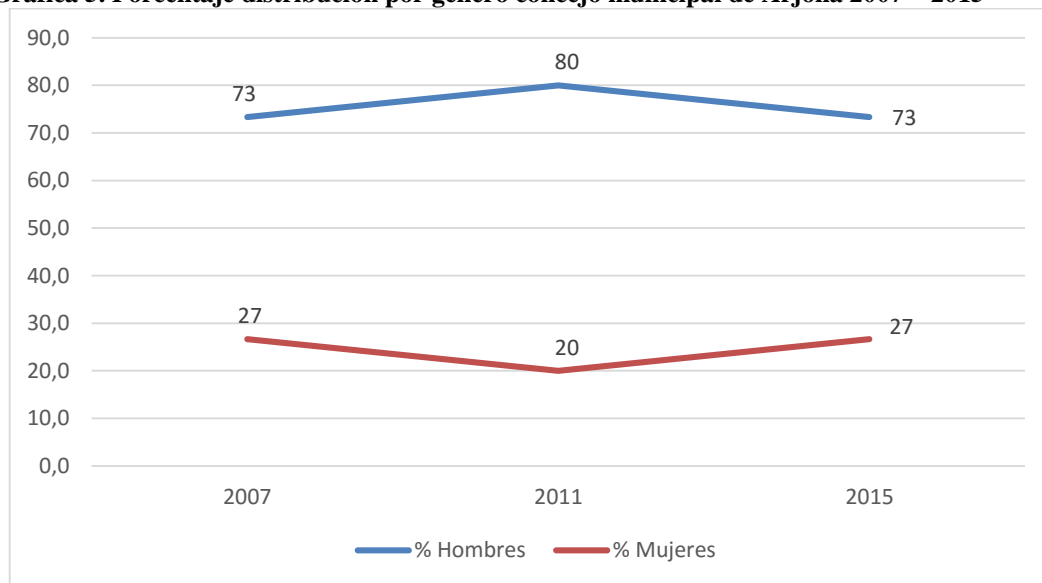
La Tabla 6 muestra la composición por género de las secretarías y dependencias municipales en Arjona, Bolívar entre 2008 y 2016. En principio se advierte que el número de cargos creció en el periodo analizado, de tal suerte que para 2007 solo existían 5 secretarías y dos institutos municipales. En 2011 el número de cargos a proveer ascendió a 18, con una participación de la mujer en el 61,1% de los cargos. En ese año la mujer lideró las siguientes secretarías: Planeación, Gobierno, Tránsito, Presupuesto, entre otras dependencias. Respecto

al período anterior, la mujer perdió participación en la Secretaría de Salud, de Hacienda y en el Instituto Municipal de Deportes. A pesar de que el número de cargos a proveer creció respecto a 2008, ello no devino en una mayor participación de la mujer.

En 2016, fueron creadas cinco dependencias pero la designación de la mujer en cargos municipales descendió respecto a 2012. Así, se pasó de un 61,1% de conformación femenino del gabinete a un 47,83%. Llama la atención que en ese año se creó la Oficina de Género y Equidad y en consecuencia se designó para su coordinación a una mujer. Si bien en este año la mujer perdió cargos importantes como la Secretaría de Planeación, se debe considerar que sigue liderando procesos como el de la Secretaría de Gobierno, la Comisaría de Familia y la recientemente creadas Secretaría de Educación y Enlace de Víctimas.

La participación de la mujer en cargos municipales ha decrecido en términos cuantitativos pero cualitativamente sigue ocupando cargos importantes en el escenario local. De hecho, resulta un avance considerable la creación de la Oficina de Género y Equidad, lo cual es un indicativo de los espacios de participación local que la mujer ha conquistado en la última década.

Gráfica 5. Porcentaje distribución por género concejo municipal de Arjona 2007 – 2015



Fuente: Registraduría Nacional del Estado Civil. Elaboración propia. 2016.

Cuando se analiza la composición por género en el concejo municipal, se advierte que desde 2007 la participación de la mujer se ha mantenido en un promedio de 24,46% de

concejales elegidas. Respecto a la población masculina, la participación femenina sigue siendo precaria en esta corporación.

Lo anterior es importante cuando se observa a la luz del marco jurídico colombiano. Desde los años 2000, con la Ley Estatutaria 581 o Ley de Cuotas, el Estado colombiano ha propiciado la mayor participación de la mujer en cargos decisionales. Tanto así que la Ley de Cuotas exige que el 30% de los cargos de máximo nivel deben ser ocupados por mujeres. Así mismo, en 2011, la Ley Estatutaria 1475 estableció la igualdad de género para participar en actividades políticas y obtener representación política.

Tabla 7. Composición por género de Ediles por comunas y corregimientos. Elecciones de 2011 y 2015.

AÑO/GÉNERO	Comuna 1		Comuna 2		Comuna 3		Comuna 4		Gambote		Sincerin		Puerto Badel		Rocha		Total Mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
2011	4	3	6	3	3	2	2	1	1	0	2	1	1	3	2	3	16
2015	4	4	4	4	1	0	7	1	2	1	3	1	2	3	0	0	14

Fuente: Registraduría Nacional del Estado Civil.

Entre 2011 y 2015 de los 37 ediles que elige el municipio de Arjona en 2011, 16 fueron mujeres. La cifra cambia para 2015 siendo elegidas 14 mujeres. La mayor participación de la mujer en los corregimientos y comunas respecto a la baja participación en el Concejo Municipal tiene que ver con el papel preponderante que cumple la mujer en procesos políticos de carácter más comunitario. Muchas de estas lideresas no cuentan con las condiciones educativas óptimas, lo que no impide su participación en los procesos comunitarios. Así mismo, es posible que muchas de ellas no opten por cargos mayores puesto que no tienen las condiciones económicas y educativas adecuadas para aspirar a cargos del orden municipal y regional.

Tabla 8. Análisis de la participación electoral de la mujer en el Concejo Municipal 2007- 2015.

	Candidatas	Cuota de género estimada (30% a partir de 2011)	Elegidas	Porcentaje elegidas	Proporción M/H	Total candidatos	Total Concejales
2007	24	34	4	26,7	8:30	114	15
2011	43	38	3	20	1:5	128	15
2015	50	43	4	26,7	8:30	142	15

Fuente: Elaboración propia con datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil. 2017.

La Tabla 3 muestra la participación de la mujer en el Concejo Municipal. En principio se advierte que la Ley de cuotas tuvo un efecto positivo en tanto que desde 2011 el número de candidatas supera a la cuota de género estimada. Sólo en 2007 la cuota de género esperada fue mayor al número de candidatas. En este sentido, se identifica que la proporción de Mujeres frente a Hombres que hacen parte del concejo se encuentra en un promedio de una concejala por cada 5 concejales, tal como sucedió en 2011.

Se constata que en las listas al concejo desde 2011 se cumple con la cuota de género. Sin embargo, aunque se advierte que la mujer ha logrado mantener en promedio 4 curules desde 2007, es importante considerar que en algunos partidos las mujeres no obtienen una participación relevante ocupando los últimos puestos en las listas con voto preferente. Como lo ha sugerido la literatura y el actual proceso de reforma política se han sugerido entre otras propuestas que exista un mandato de posición para que las mujeres tengan mayor visibilidad en el tarjetón.

Tabla 9. Elecciones. Alcaldía Municipal de Arjona, Bolívar. 2003.

Candidato	Partido	Votos
Zoraida Correa Pereira	Movimiento Cívico Independiente	6825
Julio César Castellón Martínez	Partido Liberal Colombiano	6044
Álvaro Castro Guardo	Partido Colombia Siempre	3893
Liliana Beatriz reyes delgado	Movimiento de Integración Popular Mipol	1757
Rodrigo Enrique Guardo Reyes	Partido Polo Democrático Independiente	1137
Edwuin Antonio Acevedo Arias	Movimiento Convergencia Ciudadana	44

Fuente: Elaboración propia con datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil. 2017.

En el caso de las elecciones a la Alcaldía municipal la participación de la mujer no ha sido menor. En 2003, obtuvo la Alcaldía la candidata Zoraida Correa Pereira por el Movimiento Cívico Independiente superando por un margen importante a su contendor del Partido Liberal Julio César Castellón.

Tabla 10. Elecciones. Alcaldía Municipal de Arjona, Bolívar. 2007

Candidato	Partido	Votos
Julio César Castellón Martínez	Partido Cambio Radical	8055
Orlando José Cogollo Torres	Partido Conservador Colombiano	7103
Esther María Jalilie García	Movimiento Colombia Viva	4676
Nelson Arturo Velásquez Madero	Polo Democrático Alternativo	783

Fuente: Elaboración propia con datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil. 2017.

Para 2007, la única mujer que participó en la elección de Alcaldes fue la ex reina Esther María Jalilie quien perdió la elección por un amplio margen frente al excandidato Julio César Castellón.

Tabla 11. Elecciones. Alcaldía Municipal de Arjona, Bolívar. 2011.

Candidatos	Partido	Votos
Orlando José Cogollo Torres	De la mano con el Pueblo (AICO-ASI)	17027
Esther María Jalilie García	Partido Cambio Radical	8703
Fulgencio Enrique Martínez García	Partido Verde	828

Fuente: Elaboración propia con datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil. 2017.

En las elecciones de 2011, la candidata Esther María Jalilie logró posicionarse mejor aunque no consiguió la Alcaldía. Sin embargo, es importante resaltar que aumentó su caudal electoral ocupando el segundo lugar y obteniendo un poco más del doble de la votación en la elección inmediatamente anterior.

Tabla 12. Elecciones. Alcaldía Municipal de Arjona, Bolívar. 2015.

Candidato	Partido	Votos
Esther María Jalilie García	Partido Cambio Radical	15958
Rodrigo Enrique Guardo Reyes	Partido Liberal Colombiano	9133
Yuraima Margoth Madero Padilla	Partido ASI	1541
Liliana Beatriz Reyes Delgada	Partido Alianza Verde	1305
Isaías Rafael Simancas Castro	Partido Conservador Colombiano	1163
Orlando Villadiego Arroyo	Partido Opción Ciudadana	573

Fuente: Elaboración propia con datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil. 2017.

Para las elecciones de 2015 Jalilie García logró finalmente la Alcaldía del Municipio superando por un amplio margen a su inmediato contendor. Sin duda, en el caso de las elecciones a la Alcaldía del municipio la mujer ha tenido un papel preponderante, logrando incluso en las elecciones de 2015 presentar tres candidatas.

Si bien la participación de la mujer en cargos de elección popular en Arjona no ha tenido la misma magnitud que en el caso de los hombres, cabe destacar el papel que desempeñan las mujeres y organizaciones de base que vindican los derechos de la mujer en la esfera política. De este modo, sobresalen organizaciones sociales como: Madres líderes, Liga de mujeres desplazadas, Microempresarias de Arjona, Mujeres cabeza de familia, Ciudad de las mujeres y ASPRODESMUC (Asociación pro Desarrollo de la Mujer Colombiana). Estas organizaciones se han caracterizado por la participación activa en procesos comunitarios más allá del plano formal electoral.

4.6 Experiencias de la Escuela de formación política de Arjona, Bolívar

Fueron invitadas a participar en las escuelas de formación política aquellas mujeres pertenecientes a las organizaciones citadas además de las mujeres elegidas por voto popular. De este modo, el siguiente apartado expone las experiencias de dichas escuelas de formación a partir de las memorias de los encuentros, observación participante y grupos focales.

Tabla 13. Metodología Modelo 4. Participación política.

Talleres de Formación Política Modulo #4			
Fechas: 17 JUNIO 2016		Lugar: Municipio de Arjona Bolívar Hora: 8:00am – 1:00pm	Número de Asistentes Se estima una participación por taller de 15 mujeres
Tema de Capacitación: Participación Política y Empoderamiento		Grupo Poblacional Mujeres	Responsable(s) de Taller: Pasante Manos a la Paz PNUD Alcaldía Municipal.
Objetivos: fortalecer los mecanismos de participación y empoderamiento político.			
ACTIVIDAD Persona encargada	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS
Presentación de las actividades del día Coordinadora del taller	En el momento del ingreso se da un saludo y se dispone del listado de asistencia en los que se toman los datos de los asistentes. Posteriormente se hace una explicación de la metodología de trabajo, la agenda del día y los objetivos de la capacitación, haciendo énfasis en qué los resultados dependen del trabajo de cada uno de los asistentes.	Tiempo: 5 minutos	Listas de asistencia

Introducción del tema Coordinadora del taller	Realiza una dinámica (ensalada de frutas), en donde se incentive a la participación y se motive a las participantes.	Las participantes repetirán la canción y los movimientos de la coordinadora: pica pica la ensalada; raya raya la ensalada; mueve mueve la ensalada y al final la coordinadora dice ensalada de (2). Esta dinámica tiene el objetivo de que las mujeres por medio del movimiento se expresen y dejen la timidez Tiempo: 15 minutos	
Exposición del Módulo Coordinadora del taller Tallerista invitada	Se realizara la presentación del cuarto y último módulo Participación política y sus respectivas temáticas: Historia de la participación política de las mujeres en Colombia Diversas formas de participación Factores estimuladores de empoderamiento	Presentación y exposición de las temáticas. Tiempo de exposición: 45 minutos Luego de cada exposición, las participantes cuentan con 15 minutos para hacer, preguntas, observaciones y comentarios; y las dos expositoras cuenta con otros 15 minutos para respuestas y aclaraciones. En seguida se hace una mesa redonda en la cual las mujeres compartirán sus propósitos respecto al ámbito político. Tiempo: 3 horas	Presentación Power Point Video Beam Tarjetas – marcadores lapiceros
Debate: identificación de problemáticas y alternativas de solución Coordinadora del Taller Concejal invitada	<ul style="list-style-type: none"> • A continuación se desarrollará el ejercicio por grupos de trabajo con las siguientes preguntas orientadoras: ✚ ¿Cuáles consideran ustedes que son los mayores problemas o limitantes en su territorio en cuanto a participación política? ✚ ¿Qué alternativas de solución sugieren? Experiencias de una electa actual al concejo	Se realiza un ejercicio práctico para comprender un poco más el tema. Para esto, cada grupo que estará conformado por 3 mujeres identificará en primer lugar dos problemáticas que considere más importantes respecto al tema y en seguida su posible solución. Posteriormente se cuenta con la presencia de la actual concejal, quien fue invitada con el fin de que contara un poco su experiencia en el sector político su trayectoria política y como ha logrado llegar a ocupar ese cargo, además de que motive a estas mujeres a seguir luchando y defendiendo sus ideales y recordarles que todo es posible. Además les ayudara en la construcción de un discurso para la ceremonia de clausura. Se les agradece a las participantes por culminar positivamente el proceso de formación y se acuerda para volver a reunir para la evaluación a la escuela de formación política y para la ceremonia de clausura. Tiempo: 1:40 una hora cuarenta minutos.	Tarjetas – marcadores lapiceros Cinta de enmascarar Papel kraft Micrófono

Fuente: Elaboración propia.

El módulo de participación política se llevó a cabo en el centro de convivencia del municipio de Arjona, en esta ocasión se contó con la presencia de Manuela Arbila, experta en temas de participación política, quien pertenece y es fundadora de la red de empoderamiento de mujeres y hace parte de programas y proyectos que capacitan a muchas mujeres del departamento de Bolívar en temas de empoderamiento, inclusión y participación. También se contó con el acompañamiento del señor Alfredo Yepes y 15 mujeres convocadas al taller.

La actividad inicia con un saludo de bienvenida y la presentación de la tallerista. Posteriormente se realizó una dinámica llamada “la ensalada” la cual consiste en que las participantes repiten la canción y los movimientos de la coordinadora. Esta dinámica tiene el objetivo de que las mujeres por medio del movimiento se expresen y dejen la timidez.

En seguida se hizo una breve introducción al tema, presentando las diapositivas y un video donde se evidenciaba cuándo una mujer entra a hacer parte de ámbitos políticos y se identifican los distintos tipos de participación.

Figura 4. Módulo de participación política. Escuela de Formación Política, Arjona, Bolívar.

PARTICIPACIÓN, PODER Y LIDERAZGO

QUÉ ES PARTICIPACIÓN

La participación es una forma de intervención social que le permite a las personas reconocerse como actores que, al compartir una situación determinada, tienen la oportunidad de identificarse a partir de intereses, expectativas y demandas comunes y tienen la capacidad de convertirlas en actuación común.

DIVERSAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN

- Participación Comunitaria: Junta de Acción Comunal
- Participación Social: Organizaciones
- Participación Política: Cargos de dirección y elección
- Participación Ciudadana: Veedurías

PARA QUÉ PARTICIPAR

- Para generar poder en los y las participantes
- Para generar habilidades para la intervención
- Para fortalecer la ciudadanía
- Para mejorar la efectividad de los proyectos
- Para mejorar la eficiencia de los proyectos
- Para compartir costos

Fuente: Elaboración propia.

Luego se pasa a la exposición del tema, explicando el porqué es importante para las mujeres participar activamente de la política o escenarios políticos. Luego de cada exposición, las participantes cuentan con 15 minutos para hacer, preguntas, observaciones y comentarios; y las dos expositoras cuenta con otros 15 minutos para respuestas y aclaraciones.

En seguida se hizo una mesa redonda en la cual las mujeres compartieron sus propósitos respecto al ámbito político y con qué expectativa quedaron después de conocer algunos indicadores y cifras de la baja participación de las mujeres tanto en su municipio como en su departamento, en esta actividad se contó con el acompañamiento de una de las concejales del municipio, la doctora Gloria Cecilia Piñeros Ríos, avalada por el Partido

Liberal, quien escuchó atentamente lo que expresaron las mujeres líderes respecto a sus expectativas y opiniones acerca de la participación política.

En seguida se dio paso a la intervención de Gloria Cecilia Piñeros, actual concejal del partido liberal, para que compartiera con todas la mujeres líderes un poco su experiencia en el sector político, su trayectoria política y como ha logrado llegar a ocupar ese cargo, además en medio de su intervención, dio un voz de aliento a todas la mujeres que luchan por la misma causa y que no se cansan de liderar procesos por su comunidad, también las motivo a seguir luchando y defendiendo sus ideales y recordarles que todo es posible.

Finalmente, las mujeres participantes construyeron un discurso de graduación para el cierre de la Escuela de Formación Política:

Cordial saludo para todos y todas, primero que todo en nombre de todas la mujeres que participamos de este proceso de formación, queremos dar las gracias a la alcaldía municipal, al PNUD y su programa “Manos a la Paz” encabezado por su pasante Elizabeth Muñoz y su asesor territorial Alfredo Yepes y a la secretaria de Género encabezada por Yessica Moreno, por darnos la oportunidad de formarnos en esta escuela de formación política para mujeres líderes como nosotros. Estos espacios son de vital importancia para nosotras como mujeres y como personas que lideramos procesos en nuestras comunas y comunidades ya que es muy importante formarnos día a día y empoderarnos del papel que desempeñamos actualmente como mujeres. Finalmente esperamos que esta escuela de formación política no termine aquí, sino al contrario que se una propuesta que continúe formando cada día más mujeres, además solicitamos nos permitan crear un comité de mujeres y en el trascurso de estos cuatro años se cree la secretaria de la mujer, para tratar todos los asuntos que nos competen como mujeres (Discurso de clausura Escuela de Formación Política Arjona, Bolívar, 2016).

Ahora bien, una vez concluido el módulo de participación política se realizó la evaluación de los conocimientos adquiridos así como de las principales impresiones de las participantes. A este respecto, se realizaron entrevistas estructuradas para evaluar y comparar cuáles son las limitantes para que las mujeres participen activamente en el ámbito político, a esta pregunta algunas de las participantes respondieron que:

Los limitantes para que las mujeres participen activamente en el ámbito político son demasiados, el hogar, la cultura machista, la misma sociedad, la falta de empoderamiento de las mismas mujeres, la dependencia total a su marido o pareja, los estereotipos de la sociedad, la

falta de educación y apoyo a las mujeres y falta de credibilidad en nosotras mismas (Entrevista personal, Gennadis Paternina Marrugo, 2016)

En mi comunidad o por lo menos en el corregimiento de Gambote yo creo que sería el machismo, y que como lo conté anteriormente a las mujeres no se les permite nada sin el permiso de sus esposos. (Entrevista personal, Mercedes Baza Urrutia, 2016).

La verdad yo considero que son muchos, y eso que hoy en día podríamos decir que son menos a comparación a como nos cuenta la historia, pero yo creo que uno de los mayores limitantes es ser mujer, ya que siempre se ha inculcado o se tiene una cultura machista donde la mujer esta para la casa, para los hijos y para el esposo, no se nos considera útil en otro ámbito o escenario y menos si es político o social. Pero yo creo que si se busca el apoyo y el respaldo hacia nosotras las mujeres por parte de la sociedad en general y que nos reconozca nuestro trabajo, nuestras opiniones las cosas cambiaran y podremos participar en todos los ámbitos sin problema alguno (Entrevista personal, Sandra Pájaro, 2016).

Como se observa en los testimonios anteriores, existe un relativo consenso en que los principales limitantes para la participación política de la mujer residen en factores externos. Dichos factores tienen que ver con la preeminencia de creencias y una cultura machista que sustenta los roles de género. Una de las entrevistadas asegura que dicha cultura patriarcal no permite ni siquiera que la mujer opte a cargos de representación sin el consentimiento de sus esposos, lo cual implica que persistan barreras institucionales sino también barreras culturales, denominados en este ámbito como climas helados, así como techos y paredes de cristal.

Yo siempre he dicho que no hay mayor limite que el que se impone una misma como mujer, siempre tenemos excusas mis hijos, mi esposo, mi casa, mi perro; nunca nos damos cuentas que nuestro mayor limitante somos nosotras y no lo queremos aceptar siempre echamos la culpa a terceros evadimos nuestra responsabilidad que tenemos como mujer que por supuesto es dura hasta más que un hombre, pero nunca queremos soltar esas excusas y lanzarnos a lo que le llamamos desconocido he imposible, pues a lo largo de la historia muchas mujeres lo han logrado como nosotras no lo podríamos hacer (Entrevista personal, Natty Durango, 2016).

Sin embargo, existen en la opinión de otra de las participantes la idea de que son las mujeres las que se abstienen de participar en el escenario político. Más allá de las barreras externas, este tipo de barreras puede responder a razones internas, si bien obedecen a roles de género socialmente construidos.

No obstante, la participación de la mujer en cargos de elección popular en Arjona no ha tenido la misma magnitud que en el caso de los hombres. De hecho, la mayoría de las mujeres que optan por cargos de elección popular lo hacen en corporaciones de menor impacto o con menor capacidad de incidencia en la toma de decisiones.

Así mismo, se han privilegiado otros escenarios de participación más allá del plano político formal. A este respecto, sobresalen organizaciones sociales como: Madres líderes, Liga de mujeres desplazadas, Microempresarias de Arjona, Mujeres cabeza de familia, Ciudad de las mujeres y ASPRODESMUC (Asociación pro Desarrollo de la Mujer Colombiana).

La participación de la mujer en cargos municipales ha decrecido en términos cuantitativos pero cualitativamente sigue ocupando cargos importantes en el escenario local. De hecho, resulta un avance considerable la creación de la Oficina de Género y Equidad, lo cual es un indicativo de los espacios de participación local que la mujer ha conquistado en la última década.

De esta manera, más allá de los esfuerzos institucionales propiciados por el Estado colombiano, es importante propiciar espacios de participación paralelos a los escenarios políticos formales. A este respecto, es pertinente que la Alcaldía aúne esfuerzos con el fin de que las barreras culturales sean superadas, pues aunque en el plano formal las mujeres pueden participar, las acciones afirmativas no son suficientes para que dicha participación sean eficaz.

5 Consideraciones finales y Recomendaciones

Con el fin de medir el impacto de los diferentes módulos desarrollados en la práctica se desarrolló una encuesta de satisfacción y se recopilaron las principales recomendaciones y sugerencias de las asistentes, así como los pormenores de los diarios de campo.

Dentro de las sugerencias y recomendaciones señaladas por las participantes se identifican las siguientes: en general las participantes señalaron la necesidad de continuar con los procesos de formación de la mujer a través de mayores capacitaciones y talleres en pro de un fortalecimiento del papel político de la mujer líder.

En esta misma línea, otra de las asistentes señala: “Que no sólo sean aquellas mujeres que se encuentran liderando sino aquellas que no hacen parte de ninguna liderazgo. Para que se encuentren incluidas para que sean capacitadas” (Mujer participante, Encuesta de satisfacción, 2016). De igual forma, una de las asistentes insistió en la necesidad de “avanzar más con esas capacitaciones para así aprender y llevar otras mujeres y formar mujeres emprendedoras” (Mujer participante, Encuesta de satisfacción, 2016).

Tabla 14. Fortalezas y Debilidades De Los Talleres Orientados En La Escuela De Formación. Arjona, Bolívar. 2016

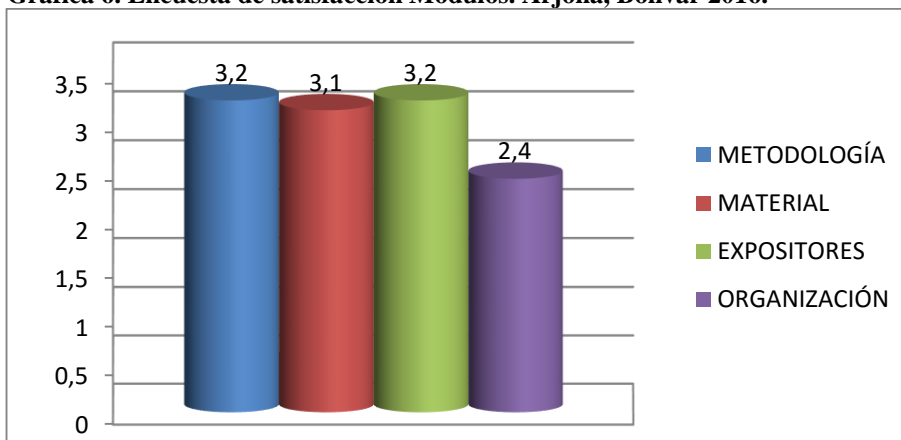
Fortalezas	Debilidades
1. Dominio de los temas, puesto que fueron muy claros y contundentes	1. El sonido no era muy adecuado.
2. El entusiasmo y compromiso en su trabajo	2. Profundizar en leyes y artículos
3. La pasante estuvo muy pendiente de nuestra asistencia todos los viernes a los talleres	3. Los talleres de este tipo no son frecuentes en nuestro municipio.
4. Trabajo en equipo	
5. Talleres muy participativo	
6. Aprendimos temas muy importantes como: Equidad de género, los derechos son iguales tanto para mujeres como para hombres, violencia contra la mujer, las leyes que nos respaldan	
7. Aclaración de conceptos	
8. Nuevos conceptos	
9. Estos talleres nos dan herramientas legales para convertirnos en mujeres empoderadas, con la capacidad de hacer cumplir nuestros derechos	
10. Convertir mujeres con ideales nuevos, con la forma de actuar y pensar diferentes	
11. Mujeres innovadoras y trasformadoras	

Fuente: Elaboración propia con base en las experiencias de las participantes. 2017.

Por otro lado, se sugiere “ofrecer el más cordial respeto y felicitaciones porque fueron oportunas en nuestro proceso como mujeres integrales”, en esta misma línea la asistentes señaló “me gustaría que fueron permanentes abordando más población vulnerable” (Mujer participante, Encuesta de satisfacción, 2016).

De igual forma, también se insistió en la necesidad de profundizar en algunos temas como política y género con el fin de empoderar a la mujer en los procesos de formación y liderazgo social.

Gráfica 6. Encuesta de satisfacción Módulos. Arjona, Bolívar 2016.



Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas.

La encuesta de satisfacción fue aplicada a doce (12) de las quince participantes, teniendo en cuenta que del total de quince (15) multiplicadoras sólo nueve lograron obtener el diploma. De las personas que continuaron con su proceso de formación doce (12) participaron en la encuesta de satisfacción. La encuesta fue estructurada en cuatro módulos, de la siguiente forma: preguntas sobre metodología del taller; materiales utilizados; expositores y talleristas invitados y organización de los eventos. Así, se formularon 12 preguntas en una escala de Likert de cuatro componentes: muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3) y muy de acuerdo (4), según los criterios señalados.

El ítem de metodología fue estructurado con base en tres preguntas: a. los objetivos de la capacitación fueron claro; b. Los contenidos de la capacitación fueron suficientes para alcanzar los objetivos propuestos; la capacitación fue relevante y útil. Por su parte el ítem sobre material fue estructurado de la siguiente forma: a. los materiales que recibió fueron acertados y suficientes; b. las presentaciones fueron claras; c. el contenido fue oportuno y de

calidad; d. la capacitación fue suficiente para implementar los conocimientos de su trabajo. Respecto a los talleristas y expositores, la encuesta indagó: a. los expositores dominan los temas; b. tienen dominio de grupo; c. Estimulan la participación e intercambio de ideas y experiencias. Sobre la organización se indagó: a. Fue apropiada; b. La sesión se cumplió en el horario dispuesto.

La encuesta reveló que las asistentes se mostraron conformes con las diferentes actividades tanto en términos metodológicos como logísticos. Así, el mayor grado de satisfacción se presentó con los expositores y el desarrollo metodológico de los módulos.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que la mayoría de las participantes no se encontraron satisfechas con la organización de los talleres, lo que obedece en parte a la carencia de instrumentos y herramientas para el proceso dados los bajos recursos asignados para este tipo de actividades. Cabe resaltar que buena parte de las actividades fueron realizadas a un muy bajo costo, lo que representa una dificultad pero a la vez una oportunidad de ser replicado en las comunidades, tal como lo han sugerido algunas de las participantes.

Como se mencionó, al ser una estrategia relativamente económica ello facilita que las participantes se constituyan de manera mucho más eficaz en replicadoras de la experiencia en comunidades que por regla general no cuentan con los medios financieros para llevar a cabo este tipo de procesos de formación.

A continuación se presentan las consideraciones de las asistentes con base en una serie de preguntas estructuradas, elaboradas con el fin de establecer el impacto de la Escuela de Formación Política.

A este respecto, fue importante indagar si en el municipio se realizan periódicamente procesos de formación y capacitación para promover el empoderamiento y la participación de la mujer, a lo cual las entrevistas respondieron:

La verdad no, o por lo menos nunca he recibido una invitación de parte de la administración o que nos haya llegado a la junta de acción comunal, por lo general he escuchado que se dan capacitaciones pero más enfocadas a lo productivo o industria, como panadería, manicure; no son enfocadas a lo académico o a promover el empoderamiento y participación de las mujeres arjoneiras (Entrevista personal Gennadis Paternina Marrugo, 2016)

Hasta el momento solo he participado en el proceso de formación de la Escuela para mujeres líderes, ya que en mi municipio no se realizan

este tipo de procesos que ayuden, empoderen y formen a las mujeres Arjoneras. (Mercedes Baza Urrutia)

La verdad creo que no, pues a este a sido al único y primer proceso de formación que me han invitado como líder y mujer, hace bastante tiempo he estado desempeñando y asumiendo este papel en mi comunidad, pero nunca se no han invitado a procesos como en el que participe con la escuela de formación. (Natty Durango)

Como se puede evidenciar en las anteriores respuestas de las participantes, coinciden que en el municipio de Arjona no se realizan procesos de formación que capaciten y empoderen a las mujeres, muestran inconformidad puesto que reconocen que estos procesos de formación son indispensables y que la administración debería empezar a implementar estas herramientas para fortalecer los mecanismos de participación.

De igual forma se indaga si consideran importante que en su municipio se implementen escuelas de formación política, que fortalezcan el empoderamiento y la participación de la mujer arjonera, pregunta a la cual responden que:

Sería espectacular, no solo es importante debería ser un requisito que a las mujeres que estamos sumergidas en estos ámbitos y nos gusta la representación y el liderazgo se nos proporcione herramientas tales como la capacitación para fortalecer nuestros mecanismos de participación y de paso para ampliar nuestros conocimientos en un ámbito tan importante como lo es la política y de paso todo lo social, y que además se nos dé el apoyo de la administración, sin ver el color, partido ni ideología, simplemente tener en cuenta que todo es por la misma causa, todo por un mejor mañana y mejores oportunidades para las mujeres de esta y otras generaciones. Sería lo ideal. (Entrevista personal Gennadis Paternina Marrugo, 2016)

Es una forma de capacitación y orientación a las mujeres para que se empoderen y tengan conocimiento de la participación que ellas deben tener dentro de nuestra comunidad. (Entrevista personal Lineth Orozco, 2016)

Claro que sí, ya que con este tipo de escuelas de formación, nos podremos preparar mejor para desempeñar un mejor papel, sobretodo en el ámbito político y social. (Entrevista personal Mercedes Baza Urrutia, 2016)

Por su puesto, ya que cada día las mujeres hemos ido escalando y desarrollando un papel muy importante en la sociedad, pero a muchas o la mayoría quizás nos hace falta es la capacitación, la formación en temas tan importantes que hoy nos apetecen como lo es la participación política, pero a veces la administración no se interesa por nosotras las mujeres líderes de la comunidad, simplemente después de a ver cumplido la cuota que la ley establece se quedan solo con eso, es más algunas se lanzan sin conocer un poco lo que conlleva y lo que significa a grosso modo participación política,

muchas lo hacen por completar la lista o por favorecer a un político, mas no porque se sientan favorecidas con la causa, es por ello que veo tan relevante la formación política para las mujeres, para las candidatas, electas y las que soñamos con algún día ser candidatas y electas en nuestro municipio. (Entrevista personal Natty Durango, 2016)

A partir de estas intervenciones de las entrevistas se puede concluir que estos tipos de formación como lo fue la escuela, las dejaron muy motivadas puesto que ven en los procesos de formación y capacitación como una salida para prepararse, aprender y poder replicar este conocimiento con toda su comunidad y poder salir adelante, además lo ven como una forma de orientación para ir más allá y así poco a poco cumplir sus metas y desempeñar mejor su rol de líderes.

Así mismo es importante observar los impactos y resultados que se lograron con la implementación de la Escuela de Formación, razón por la cual se les realiza la siguiente pregunta, cuáles cree usted que fueron las herramientas más importantes que le ayudaron a fortalecer su papel de lideresa, a lo cual las participantes respondieron:

Una de las herramientas fue el conocimiento, el aprendizaje y debate de problemáticas de nuestro municipio digamos que nos dio como un diagnóstico de las problemáticas de todas las comunas o al menos de las que contaban con representación en esta escuela, una metodología y pedagogía distinta para orientar temáticas importantes, además de las herramientas metodológicas y educativas que nos facilitó la pasante del PNUD Elizabeth. (Entrevista personal, Gennadis Paternina Marrugo, 2016).

Pues yo creo que los cuatro módulos fueron muy importantes y fructíferos, pero uno de los temas que más llamó mi atención como líder fue el de la violencia contra la mujer en todos los ámbitos ya que hoy en día es lo que más se presenta en nuestras comunidades y unas de las herramientas que me proporciono este tema fueron las leyes que nos protegen a nosotras las mujeres contra cualquier tipo de violencia. Además de las funciones, capacidades y características de un buen líder, además de reconocer la importancia del papel que como mujer desempeñamos hoy en día. (Entrevista personal, Mercedes Baza Urrutia, 2016).

Las entrevistadas reconocen que se implementó una metodología y pedagogía diferente en la realización de los talleres, hablan de herramientas pedagógicas y educativas como lo fueron los materiales didácticos que se les facilitaron a cada una de las participantes, para que ellas también pudieran ser orientadoras de estos temas, una de las entrevistas dice que a partir de los módulos pudo conocer las leyes que amparan a las mujeres y que esto ha

sido una herramienta útil puesto que en su comunidad se presenta frecuentemente esta problemática.

Además es importante conocer su opinión respecto los cuatro módulos que se orientaron, cual les causo mayor interés y por qué razón, a esta pregunta las participantes respondieron lo siguiente:

Participación política, todos los temas son de suma importancia, pero lo que realmente me apasiona es ese modulo que se orientó ya que día a día trato con esos temas de participación política, y fue muy interesante conocer y aprender muchas cosas que no tenía ni idea, un poco de historia de la lucha a la que se ha enfrentado la mujer con el tiempo, la importancia de los partidos políticos, las nuevas reformas y sus reglamentos y muchas cosas más que tuve la oportunidad de aprender y que no sabía. (Entrevista personal Gennadis Paternina Marrugo, 2016)

Participación Política con Perspectiva de Género porque nos enseñaron herramientas para poder ser multiplicadoras hacia nuestra comunidad. (Entrevista personal Lineth Orozco, 2016)

Pues yo creería que todos son muy importantes, pero en mi condición de líder y con la idea de cada día mejorar más y poder gestionar mejores cosas de mi comunidad, me interese más por el módulo Empoderamiento y Participación Política de las Mujeres, ya que nos orientaron como desempeñar mejor nuestras capacidades en mi comunidad y a nivel político, además de la importancia de la buena gestión, y la aclaración de muchos conceptos que no conocíamos. (Entrevista personal Mercedes Baza Urrutia, 2016)

Participación Política con Perspectiva de Género porque nos enseñaron herramientas para poder ser multiplicadoras hacia nuestra comunidad. (Entrevista Sandra Pájaro, 2016)

Muchos de los temas vistos me gustaron y me llamaron bastante la atención, entre ellos esta liderazgo político además que es un tema de vital importancia para el papel que desempeño hoy en día pero ese tema puedo decir que fue como una retroalimentación, ya que la teoría en conjunto con mi experiencia hizo del tema algo que yo sabía y conocía en carne propia como dicen y pude participar abiertamente en esta clase, otro por supuesto fue la participación político con enfoque de género, ya que llevo como líder más de 10 años en mi comunidad y mi idea obviamente es trascender y que mejor que conocer a fondo el tema que me apasiona que es la participación política y conocer todo lo que aprendí y no lo sabía, ya que uno limita la participación política al voto y ya, pero gracias a las clases me di cuenta que no lo es así, que es un tema muy amplio y que a pesar que vimos muchas cosas quedaron algunas por reforzar y por verlas más detalladamente. (Entrevista personal Natty Durango, 2016)

Se puede observar que las participantes coinciden en el interés por el modulo participación política, algunas por su contenido, otras porque es el tema de participación les

apasiona y es de suma importancia en sus vida y los papeles que actualmente desempeñan y por el cual están inmersas en estos procesos de participación y empoderamiento, además vale recordar que ellas quieren ir más allá de desempeñar su papel como líderes, su meta es más adelante convertirse en figuras políticas y ocupar cargos políticos o públicos más importantes y con mayor injerencia. También una de ellas además del módulo de participación también se refirió al módulo de liderazgo político ya que ella lleva más de 10 años desempeñando este rol en su comunidad.

Finalmente, la entrevista estructurada indagó acerca de la experiencia y lo que significó la Escuela de Formación Política para las participantes, al respecto algunas de ellas manifestaron que:

Fue muy chévere y productivo tener la oportunidad de participar de esta escuela de formación, yo creo que procesos como estos son lo que nos motivan como mujeres y nos ayudan a darnos cuenta que con un poco de ayuda podemos salir adelante y no quedarnos ahí con las ganas y los sueños de tener un mañana mejor para nuestros hijos, para los que se quedan y para los que viene, que personas así como Elizabeth y su programa Manos a la Paz deberían existir más, ya que fue una persona fundamental en este proceso desde el momento en que la conocimos hasta el día de hoy que será quizá nuestro último encuentro, aunque coincidimos en que se quede y siga incentivando y motivando a las mujeres de Arjona con este tipo de propuestas, sobre todo a las que nos apasiona. Gracias a los que pusieron su granito de arena para que se implementara esta bonita escuela que dejó consigo mucho aprendizaje y conocimiento (Entrevista personal, Natty Durango, 2016).

Fue una experiencia grandiosa, excelente no solo aprendimos cosas importantes, sino también conocimos personas, historias de vida y emprendimiento, entendimos la importancia de ser mujer y el papel que desempeñamos hoy en día, de tal manera que le doy gracias a la PNUD y su pasante Elizabeth por esta grandísima formación, que nos ha dado herramientas en nuestro diario vivir fue un aprendizaje productivo y sobre todo la experiencia que tuvimos con cada una de estas mujeres lideresas que fueron formadas para que ellas sean multiplicadoras dentro nuestra sociedad. (Entrevista personal, Sandra Pájaro, 2016).

Tal como lo revelan los testimonios las impresiones sobre el proceso de formación de la escuela son positivas en el sentido en qué las participantes coinciden en la importancia de seguir replicando este tipo de iniciativas en la comunidad, teniendo en cuenta que este tipo de herramientas implican un beneficio considerable a un bajo costo. Se espera que con el

tiempo las mujeres formadas sean multiplicadoras de la experiencia y logren por medio de este proceso tener conciencia de la relevancia de reconocer sus derechos y deberes como mujeres, así como las acciones afirmativas pertinentes para superar las barreras impuestas por la sociedad.

En este punto, cabe destacar la necesidad de que la administración local tome medidas encaminadas a la sostenibilidad de estos procesos formativos, los cuales como se ha advertido a través del presente informe deben ser replicados y multiplicados no sólo para la población femenina sino también para los demás sectores de la comunidad.

6 Referencias

- Alcaldía Municipal de Arjona, B. (2016). Plan De Desarrollo Municipal Arjona si Avanza: Por una Arjona incluyente y Soldaria. *Alcaldía MUnicipal de Arjona, Bolívar*.
<http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- CARVALHO, M. (2011). O conceito de gênero: uma leitura com basenos trabalhos do GT Sociologia da Educação da ANPED (1999-2009). *Revista Brasileira de Educação*, 16(46), 99-117
- CASTELLANOS, O. Chávez, Renzo. Jiménez Claudia Propuesta de formación en liderazgo y emprendimiento. Universidad Nacional de Colombia. Noviembre 2003.
- DELGADO, S. (2004) Sobre el concepto y el estudio del liderazgo político Una propuesta de síntesis en Psicología Política. Universidad de Valencia.
- DELGADO, G. et. Al. (1998), Ni tan fuertes ni tan frágiles, Resultados de un estudio sobre estereotipos y sexismo en mensajes publicitarios de televisión y educación a distancia,
- GÓMEZ, P & Ana Paula CASTRO. (2015). *ABC de los derechos de las mujeres en el plan Nacional de Desarrollo 2014-2018*. Bogotá, Colombia. USAID.
- _____, M. (2009). *El género en el cuerpo*. Avá, (15), 00.
- GOMEZ, F. (2014). Constitución política de Colombia. Bogotá. Editorial Leyer.
- GUTIERREZ, L. Género y Cultura en América Latina: Arte, Historia y Estudios de Género. México: el colegio de México. P. 23
- HINCAPIÉ, A. (2015). *Revisiones críticas al concepto de género*. Apuntes para la teoría social contemporánea. *Universitas Humanística*, (79), 15-40.
- HERNANDO, A. (2006). *Sexo, género y poder: breve reflexión sobre algunos conceptos manejados en la arqueología del género*. Departamento de Prehistoria. Universidad Complutense. 28040 Madrid
- JIMÉNEZ-DÍAZ, José .Francisco. (2008): “Enfoque sociológico para el estudio del liderazgo político”, en *Revista Barataria*, 9: pp. 189-203.
- INCHÁUSTEGUI, T y Yamileth UGALDE. (2004). *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, México, Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A. C., Programa de Coinversión del Instituto de las Mujeres.
- MOUFFE, C. (2007). *En torno a lo político*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 152 páginas.
- NATERA, Antonio. (2001): *El liderazgo político en la sociedad democrática*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales
- OSORIO, P. (2013). *Guía básica para la introducción de los presupuestos sensibles al género a nivel territorial en el marco de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres*. ONU MUJERES. Bogotá
- ORTIZ, N. (2015) “El aporte político de la mujer en Colombia”. En: *Colombialider.org*, Colombia. Fecha de consulta: 03/09/15. Recuperado en:
<http://www.colombialider.org/colombia-lider/el-aporte-politico-de-la-mujer-en-colombia/>
- PHILIPP, R. (2010). *Derechos humanos y género*. Cadernos CEDES, 30(81), 135-155.

- RAGA, J., & BOTERO, F. (2006). Ordenando el caos: elecciones legislativas y reforma electoral en Colombia. *Revista de ciencia política (Santiago)*, 26(1), 138-151
- SABATINI, C. (2004) “Descentralización y partidos políticos (I)”. *Revista Perspectiva* No.5. En:
http://www.revistaperspectiva.com/archivos/revista/No%205/07_descentralizacion.pdf
- SANCHEZ, O. (2010). *¿Será que a las mujeres nos matan porque nos aman?* (Vol. 53). Bogotá.
- SERRET, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género*. Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de género en educación superior, Oaxaca de Juárez, Instituto de la Mujer Oaxaqueña.
- SILVA, R. (2007). “Hace 50 años la mujer votó por primera vez”. En: Caracol.com. Bogotá
- TELLO, F. (2009). *La Participación Política De Las Mujeres En Los Gobiernos Locales Latinoamericanos*. Centro Euro- latinoamericano de formación política mujeres y ciudad.
- TOBAR, C. (2010). *La Ciudadanía Desde La Perspectiva De La Democracia Radical: la salida propuesta por Chantal Mouffe*. Perspectivas internacionales Cali Colombia volumen número 6.
- LAMAS, M. (2002), “La antropología feminista y la categoría género”, en *Cuerpo, Diferencia Sexual y Género*, Taurus, México
- INCHÁUSTEGUI, Teresa y Yamileth Ugalde. 2004. *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, México, Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A. C., Programa de Coinversión del Instituto de las Mujeres.
- INMUJERES (2004), *El ABC de género en la administración pública*, Instituto Nacional de las Mujeres/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Colombia.
- AECID. (2013) *Caja de herramientas para la Equidad de género*. Cooperación Española en Colombia Qprint, Bogotá Colombia. Noviembre
- VELÁSQUEZ, M. (1999). “Derechos de las mujeres. Voto femenino y reivindicaciones políticas”. *Revista Credencial Historia*. No.119. En:
<http://www.banrepcultural.org/node/32858>
- WILLS, M. *Feminismo Y Democracia: Más Allá De Las Viejas Fronteras*. Recuperado de:
http://biblioteca2012.hegoa.efaber.net/system/ebooks/7850/original/femenismo_y_democracia_mas_alla_de_las_viejas_fronteras.pdf.
- _____ (2007). *Inclusión sin representación: la irrupción política de las mujeres en Colombia (1970-2000)*. Editorial Norma. Bogotá, Colombia.

Webgrafía.

Ministerio del Interior. Recuperado de

<http://participacion.mininterior.gov.co/electoral/escuela-de-formacion-politica-de-mujeres>

Naciones Unidas Centro de Información. Recuperado de

<http://www.cinu.org.mx/onu/estructura/otros/instraw.htm>

ONU Mujeres. Recuperado de <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/capacity-development-and-training>

Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Observatorio de Asuntos de Género. (2011) *“La participación política de las mujeres en Colombia: avances retos y análisis sobre la presencia y acceso de las mujeres a los espacios de decisión en el país”*. Bogotá. Boletín 13. Disponible en: http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/oag_boletin-13.pdf

Documento CONPES Social: *“Metas y estrategias de Colombia para el logro de los objetivos del desarrollo del milenio-2015”*. Bogotá 28 de marzo 2011. Disponible en: <http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/PortalICBF/Bienestar/Nutricion/PNSAN/CONPES140de2011.pdf>

ONU Mujeres. Colombia: *“Liderazgo y Participación Política”*. Disponible en: <http://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/liderazgo-y-participacion-politica>

Registraduría Nacional del Estado Civil. (2012). *Historia del Voto en Colombia*. Revista Electrónica mensual.

Ver: Acto legislativo de agosto de 2002, de reforma de los Artículos 299, 303, 312, 314 y 323 de la Constitución Política por el cual se modifica el período de los gobernadores, diputados, alcaldes, concejales y ediles

Ver: Ley 581 de 2000 por la cual se 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 los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional. En: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=5367>

Mejía, C. La implementación del sistema de cuotas electorales y su impacto en la participación política de las mujeres en las elecciones locales de 2015. ONU Mujeres, Bogotá, 2016.

Revista mexicana de Ciencias políticas y ciencias sociales. (2016). El liderazgo político en las democracias representativas: propuesta de análisis desde el constructivismo estructuralista. México Volumen 61, Issue228. Septiembre-Diciembre 2016.

ONU Mujeres. Poner fin a la violencia contra las mujeres. See more at: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women>

- Ministerio de Educación. Documento De Orientaciones De Política Para La Promoción De Derechos Y La Prevención, Detección Y Atención De Las Violencias En La Escuela. *Violencia basada en el género y violencia contra la mujer. 2010*
- De Miguel, Ana. La violencia de género: la construcción de un marco feminista de interpretación. - Violencia de género - Marco teórico de la violencia de género -. Cuadernos de Trabajo Social. Madrid 2005.
- Young, Iris Marion. La justicia y la política de la diferencia. Valencia: Cátedra, 2000.
- Red Nacional de Refugios. México, 2014. Ver en: <http://www.rednacionalderefugios.org.mx/violencia.html>
- UNITE. (Unite Nations- Secretary- General's Campaign). To End Violence Against Women. Published by the UN Department of Public Information, DPI/2546C, Noviembre 2009. http://www.un.org/es/events/endviolenceday/pdfs/unite_the_situation_sp.pdf
- (Ruta De Atención Integral A Mujeres Víctimas De Violencia De Género En Cartagena) http://www.dadiscartagena.gov.co/images/docs/saludpublica/saludsexual/rutas_de_atencion/ruta_de_atencion_integral_de_vbg_en_cartagena.pdf

7 Anexos

ENTREVISTA ESCUELA DE FORMACIÓN POLÍTICA EN EL MUNICIPIO DE ARJONA – BOLÍVAR 2016

Nombre entrevistada:

Edad:

Cargo: Barrio y Comuna:

Preguntas:

1. ¿Por qué usted se considera una mujer líder?
2. ¿En su municipio se realizan periódicamente procesos de formación y capacitación para las mujeres? Si ----- ¿cuáles?
3. Considera usted importante que en su municipio se implementen escuelas de formación política, que fortalezcan el empoderamiento de la mujer arjonera? Si- No ¿por qué?
4. A partir de la Escuela de formación política de la cual usted participo, cuáles cree usted que fueron las herramientas más importantes que le ayudaron a fortalecer su papel de lideresa en su municipio?
5. De los cuatro módulos que se orientaron ¿cuál le intereso más? y ¿por qué razón?
6. ¿En cual le gustaría profundizar personalmente y para replicarlo en su comunidad? ¿Por qué?
7. A partir de los módulos orientados y con el material didáctico que se le facilito se considera capaz de replicar estos talleres con las mujeres de su comunidad; Si-No ¿por qué?
8. ¿Si se le invitara hacer parte de otra escuela de formación usted participaría? E invitaría a otras mujeres de su comunidad a que hagan parte de ese proceso de formación? Si-No ¿por qué?
9. De este proceso de formación del cual hizo parte para que le sirvió como persona y para desempeñar su rol de líder
10. Conocía a todas o algunas líderes de su municipio? ¿Cree usted que fue importante conocerlas y debatir temas importantes de su municipio? Si-No ¿por qué?
11. Uno de los propósitos de estos talleres, además de que las mujeres se capacitaran en temas tan importantes, era que las mujeres líderes que participaron de este proceso fueran replicadoras en su comunidad; ¿usted lo hizo?
12. ¿Cuáles cree usted que son los limitantes para que las mujeres participen activamente en el ámbito político?
13. En un pequeño resumen puede contar su experiencia en la Escuela de formación política.

Gennadis Paternina Marrugo. Edad: 24. Cargo: líder – Presidente JAC. Barrio y Comuna: Comuna #2

Lineth Orozco. Edad: 32 años Cargo: líder y tesorera junta de acción comunal Barrio y Comuna: #1

Nombre entrevistada: Mercedes Basa Urrutia. Edad: 41. Cargo: Edil y líder. Barrio y Comuna: Corregimiento Gambote, Comuna #6

Natty Durango. Edad: 40 años. Cargo: líder, presidenta junta de acción comunal Barrio y Comuna: #3

Sandra Patricia Pájaro Beltrán. Edad: 37 años. Cargo: Asistente Programa de Género y Seguridad. Barrio y Comuna: El Limonar Comuna #4



Escuela De Formación Política Para Mujeres Líderesas en el Municipio De Arjona – Bolívar.

TALLER #1: Primer Módulo "Equidad De Género"

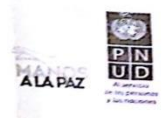
Viernes 3 Junio de 2016

NOMBRE	CEDULA	TELEFONO	CORREO	COMUNA
Natty Duango Osiedo	30.767419	3133057958	NATTYDU27@hotmail.com	1
DARLADIS HERNANDEZ ROMERO	30894763	3114046473	darladishe Hernandez abram	Pro's de la m... de Arjona
Eneldo Banquez Figueroa	45371801	320509721		Sueño de libertad
Jubis Cuervo Remon	45756229	314720583		COMUNA 2
Ana Cecilia Zambrano H	30.760.474	2117400705		EDU COMUN 2
Mercedes Orozco	30766583	3155545165	melofabea@hotmail.com	Gambot (C)
Lineht Orozco Castilla	30813318	3146761397	lineht_orozco.castilla@gmail.com	Comuna Lineht Orozco
OHIRA MARYA BERTAL	641546167	3141602242		Comuna
Paola Beltrán Rebolledo	33357845	3136555348	Gisely Facatty 77@gmail.com	Haribi
Harila Pizarro	30.765.709	315.810.8015	maripala@hotmail.com	Harila Pizarro
Hady Cantillo Pérez	3014908125	3002196684	phicino@ajpa-bolivar.gov.co	

LISTADO DE ASISTENCIA

Actividad: Escuela de Formación Política Módulo # 2 Violencia de género
 Fecha: Hora: 8:00 - 1:00 pm Lugar: Centro de Convenciones Arjona.

No.	Nombre	Entidad	Cargo	Teléfono	Correo electrónico	Firma
1	Martufilio	J.A.C	vicepresidente	3115990874		Martufilio
2	Elizeth Díaz P	J.N.C	secretaria	3275855754	elizethdiaz@gmail.com	Elizeth
3	Daly Sanchez	J.A.C	secretaria	3126902495		Daly Sanchez
4	Haribi Beltrán	Madre Líder	J.A.C	3136555348	giselyfacatty77@gmail.com	Haribi
5	Maria A Barón	AMA de casa	AMA de casa	3145101036		Maria A Barón
6	OHIRA MARYA B	J.A.C	presidente	3145602242		OHIRA
7	Lineht Orozco	presidente	presidente	3146761397	lineht_orozco.castilla@gmail.com	Lineht
8	Darladi Hernández	Pres. Asoc. AMP	Pres. OMTA	3114046473	darladishe Hernandez	Darladi
9	Harila Pizarro	Presidenta JAC	Presidenta	3043015833	marilaPizarro@gmail.com	Harila Pizarro
10	Abel Miranda	Comunidad		3137774902		Abel
11	Juan Acavedo	" "		3145678077		Juan
12	Harila Pizarro	Líder	Edil	3216405916	arpate@Houmail.com	Harila Pizarro
13	Jubis Cuervo Remon	Comunidad	edil	3147720583		Jubis



Escuela De Formación Política Para Mujeres Líderesas en el Municipio De Arjona – Bolívar.

TALLER #1: Primer Módulo "Equidad De Género"

Viernes 3 Junio de 2016

NOMBRE	CEDULA	TELEFONO	CORREO	COMUNA
1 Dady Sanchez Sierra	26.009.040	312 690 24 95	dady.sanchez@hotmail.com	1
2 Mercedes Baza Urrutia	30226583	3155545665		6
3 Gabriela Reyes Barrios	645602247	3145602247		7
4 Maria Ines Barón	30266354	3146101036		
5 Jenudis Patricia Harago	3205979575	1044914506	jenudispatricia@hotmail.com (2)	1
6 Rubiel Arcego	30763038	3107486316		1
7 Jairo Ayarce Castellar	30813318	3116161391	liachtosario.castellar@hotmail.com	1
8 Brea P. Pajard T.	30.879.582	3216405916	cripate@hotmail.com	2
9 Maria Luisa Alvarez	30.765.709	315 810 8015	maripia2@hotmail.com	4
10 Gladys Vitoriano Jansen	45756229	3147720583		2
11 Natty Durango Quiroga	30767419	3133057958	NattyLuz1@hotmail.com	1



Escuela De Formación Política Para Mujeres Líderesas en el Municipio De Arjona – Bolívar.

TALLER #4: Cuarto Módulo "Participación Política"

Viernes 24 Junio de 2016

NOMBRE	CEDULA	TELEFONO	CORREO	COMUNA
1 Maria Antonia Barón	30266354	3145101036		Turbaquito
2 CHAIRA MAYA BARTOL	64.546.167	3145602247	CHAIRAMAYA@bolivia.com	Milagro 7e
3 Jenudis Patricia Harago	1044914506	3205979595	jenudispatricia@hotmail.com	Las pa. ce la
4 Mercedes Baza Urrutia	30226583	3155545665	mercedesbaza@hotmail.com	Cambaré (C)
5 NATTY LUZ DURANGO QUIROGA	30767419	3133057958	NattyLuz1@hotmail.com	Stb. Rosado de la
6 Gladys Vitoriano Jansen	45756229	3147720583		2 de harmon
7 Jairo Ayarce Castellar	30813318	3116161391		15 de libertad
8 Brea P. Pajard T.	30.765.709	315 810 8015	maripia2@hotmail.com	# 4.
9 Gladys Vitoriano Jansen	45756229	3147720583		# 1
10 Dady Sanchez Sierra	26.009.040	312 690 24 95	dady.sanchez@gmail.com	# 1
11 Rubiel Arcego	30763038	3107486316		# 2. Las pa. ce la
12 Gladys Vitoriano Jansen	45756229	3147720583		# 2. Las pa. ce la
13 Brea P. Pajard T.	30.879.582	3216405916	cripate@hotmail.com	# 2 La paz
14 Maria Ines Barón	33.357.845	3136555348	GianJancy27@gmail.com	# 1 Niya