



Culturas

Documento de la estrategia de **género** para la red de Escuelas Taller de Colombia



Escuelas Taller
de Colombia
Herramientas de paz

Mujeres
tejiendo
paz

Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

Juan David Correa

Ministro de las Culturas, las Artes y los Saberes

Adriana Molano

Viceministra de los Patrimonios, las Memorias y la Gobernanza Cultural

Jorge Ignacio Zorro

Viceministro de las Artes y la Economías Cultural y Creativa

Luisa Fernanda Trujillo

Secretaria General

Ilona Murcia

Directora de Patrimonio y Memoria

Diana Janeth Ortiz

Coordinadora Programa Nacional de Escuelas Taller

Nathalia Ibagón Gaitán

Coordinadora Proyecto de Impulso a la Autonomía Económica de las Mujeres en el Ecosistema de los Oficios y Saberes Tradicionales

Diana Samaniego Serrato

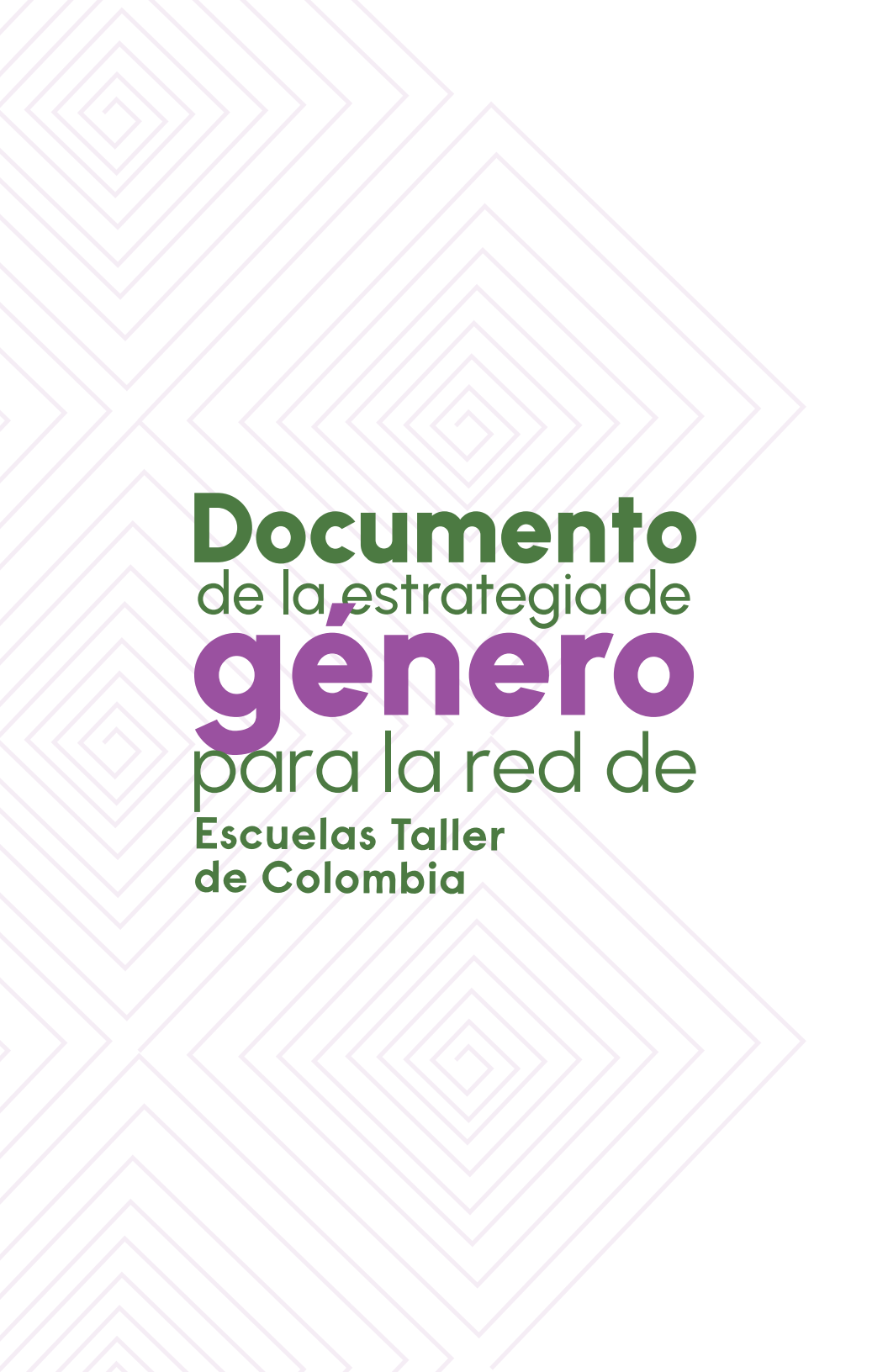
Profesional de Enfoque de Género

Proyecto de Impulso a la Autonomía Económica de las Mujeres en el Ecosistema de los Oficios y Saberes Tradicionales

María Margarita Jiménez

Diseñadora

Esta publicación cuenta con la colaboración de la Cooperación Española a través de la Agencia Española de Cooperación (AECID). El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de Escuelas Taller y no refleja, necesariamente, la postura de la AECID.

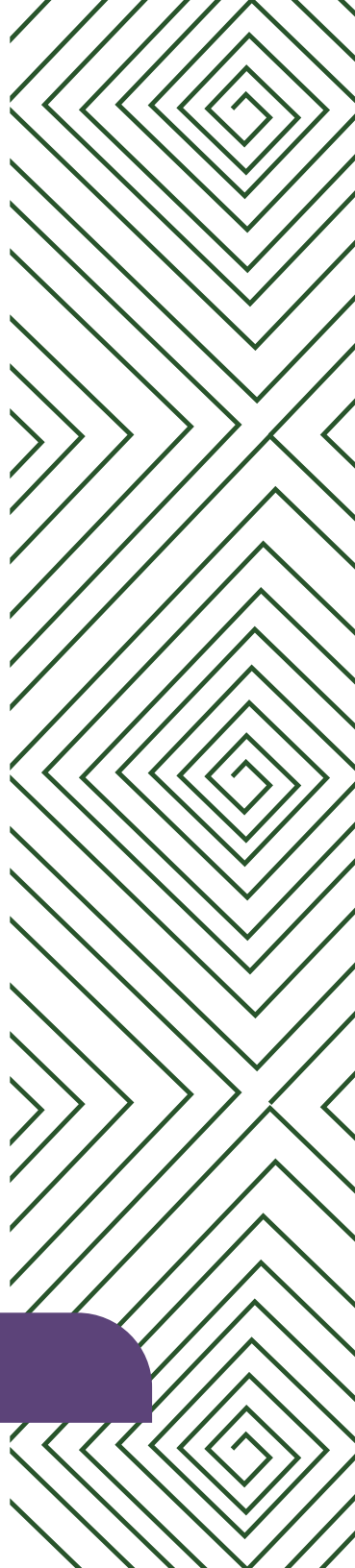


Documento
de la estrategia de
género
para la red de
Escuelas Taller
de Colombia



Introducción	6
Marco normativo Nacional para la Igualdad	10
¿Por qué incorporar la perspectiva de género dentro del pneet?	20
Diagnóstico de Capacidades de género en el PNEET y red de EET	34
Estructura de la Estrategia de género	40
Anexos	55
Bibliografía	58

CONTENIDO



INTRODUCCIÓN

El Proyecto de Impulso a la Autonomía Económica de las Mujeres Entorno al Ecosistema de los Oficios y los Saberes Locales tiene dentro de sus objetivos principales incorporar el enfoque de Equidad de Género en el Programa Nacional de Escuelas Taller y la Red de Escuelas Taller, buscando contribuir a los procesos de transformación cultural para disminuir las desigualdades de género y las violencias basadas en género; esto a través de la promoción de la incorporación laboral de mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos, el impulso de la corresponsabilidad en las

Documento de la estrategia de género

tareas del cuidado y el impulso del liderazgo y el empoderamiento de mujeres jóvenes en las áreas de incidencia de las Escuelas Taller de Colombia.

Para el logro de este objetivo se ha planteado el diseño, formulación y puesta en marcha de una Estrategia de Género, la cual orientará técnica, conceptual y metodológicamente la inclusión y transversalización del enfoque de género en los procesos, procedimientos y actividades estratégicas de las Escuelas Taller de Colombia (en adelante EET) y del Programa Nacional de Escuelas Taller (en adelante PNEET).

La puesta en marcha de esta Estrategia y la incorporación del enfoque de género implica varias tareas que deben ser adelantadas por los equipos del Programa y la Red





Nacional de EET, entre ellas:

Valorar las implicancias que tiene cualquier acción planeada tanto para hombres como para mujeres, lo cual incluye legislaciones y políticas o programas en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para integrar los temas de interés y las experiencias de mujeres y hombres como dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en las esferas políticas, económicas y sociales, con el objetivo de que hombres y mujeres se beneficien igualmente de estos y que la desigualdad no sea perpetuada. La meta última es alcanzar la equidad de género. (Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la mujer [INSTRAW], 2006, p.13)

En este sentido, reconocer las relaciones de desigualdad que se han establecido a partir del género implica garantizar una serie de recursos técnicos, sociales y económicos para abordar estas situaciones y avanzar en su transformación. De ahí que la Estrategia propenda por brindar herramientas conceptuales, técnicas y metodológicas para generar acciones que permitan hacer frente a estas situaciones en un contexto de ecosistema de artes y oficios en el que persiste la feminización de ciertas áreas de trabajo

y saberes, lo que deriva en el reconocimiento social y económico desigual de estas labores y en la persistencia de estereotipos, roles y desigualdades de género.

Con el fin de plantear acciones integrales para hacer frente a estas situaciones, la estrategia de género se ha diseñado para abarcar temas estructurales como los de planeación y ejecución, formación, gestión administrativa y comunicaciones, reconociendo que los cambios y transformaciones deben darse desde las dimensiones individuales, colectivas e institucionales para que estas tengan efectos y alcances en el corto, mediano y largo plazo.



MARCO NORMATIVO NACIONAL PARA LA IGUALDAD

Colombia ha firmado y ratificado varios tratados y convenios internacionales para la protección de derechos de las mujeres y de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas; entre estos se destacan la CEDAW, la Convención Belem do Pará y la Plataforma de Beijing. Esto obliga a los Estados a enviar informes periódicos en donde se hacen recomendaciones para avanzar en la implementación de los acuerdos establecidos en cada uno de estos mecanismos internacionales. Una de las recomendaciones reiterativas es la transversalización del enfoque de género en la administración pública, lo que incluye a todas las

entidades que hacen parte del sector público, como programas, proyectos y acciones desarrollados e impulsados por estas entidades.

En consecuencia, el Ministerio de Cultura promulgó la Resolución 2087 de 2020, la cual insta a la creación e implementación del Plan de Transversalización de Equidad de Género en el Sector Cultura. Esta “busca incorporar el enfoque de género y diferencial en los planes, programas y proyectos liderados por el Sector Cultura, así como en las prácticas de gestión institucional, con el fin de establecer acciones de prevención, erradicación y atención de violencias basadas en género” (Resolución 2087 de 2020, Art. 1 - párrafo primero).

Reconociendo que el Ministerio de Cultura es la entidad que lidera el acceso a derechos culturales de la Nación, pero cuya labor no es exclusiva de las acciones ministeriales y que, por el contrario, involucra a una diversidad de actores institucionales y de la sociedad civil, esta misma Resolución plantea la creación del Plan Nacional de Transversalización de Equidad de Género para las Artes, la Cultura y el Patrimonio, el cual “busca incorporar el enfoque de género y diferencial en los planes, programas y proyectos liderados tanto por organizaciones civiles, como por organizaciones responsables de cultura a nivel municipal y departamental” (Resolución 2087 de 2020, Art. 1 - párrafo



segundo.)

Esta Resolución además ordena la creación del Comité de Género del Ministerio de Cultura (Art. 6) cuyo objetivo es el seguimiento a la formulación e implementación de los planes mencionados anteriormente. Así, marca un antecedente sobre la obligación de transversalizar el enfoque de género en el Sector Cultura, así como la formulación y planeación desde una perspectiva de género en este.

Además de esta Resolución, es importante mencionar de manera general algunas de las normas, decretos y protocolos que se han implementado en Colombia para avanzar en la protección de derechos y en la equidad de género, los cuales presentaremos a continuación.

Referentes Internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	Recoge derechos de carácter civil, político, social, económico y cultural considerados básicos y universales.
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979)	Ratificada por la Ley 51 de 1981. Insta a los estados a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.
Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer - 1993	Es el primer instrumento internacional que reconoce que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos.
Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer. (Convención de Belém Do Pará, 1994)	Reconocer algunos conceptos básicos para tener en cuenta en procesos de planeación con enfoque de género.
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)	Tiene por objetivo eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada mediante una participación plena en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política.



**Protocolo Facultativo de la
Convención sobre la Eli-
minación de todas las For-
mas de Discriminación
Contra la Mujer (1999)**

En Colombia se acoge el protocolo mediante la Ley 984 de 2005. Permite a los nacionales de los estados que lo ratifican la posibilidad de presentar comunicaciones al Comité sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, denunciando al Estado por el incumplimiento de su obligación en el marco de la Convención.

Resolución 1325 de 2000

Establece que los estados miembros del Consejo de Seguridad deberán garantizar la protección, los derechos y las necesidades especiales de las mujeres; así como reconoce la importancia de la participación de las mujeres en la adopción de todas las medidas de mantenimiento y consolidación de la paz.

**La Convención para la Sal-
vaguardia del Patrimonio
Cultural Inmaterial (2003)**

Su objetivo es la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial; el respeto del patrimonio cultural inmaterial de las comunidades, grupos e individuos de que se trate, y la sensibilización en el plano local, nacional e internacional de la importancia del patrimonio cultural inmaterial y de su reconocimiento recíproco.

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1999)

En Colombia se acoge el protocolo mediante la Ley 984 de 2005. Permite a los nacionales de los estados que lo ratifican la posibilidad de presentar comunicaciones al Comité sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, denunciando al Estado por el incumplimiento de su obligación en el marco de la Convención.

Marco Normativo Nacional

Ley Estatutaria 158 de 1998

Determina la creación de mecanismos para cumplir con el principio de igualdad estipulado en los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Colombiana.

Decreto 1182 de 1999

Por el cual se establece la transformación de la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres en Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, asumiendo como misión “diseñar, promover, coordinar e implementar una política para las mujeres adultas, jóvenes y niñas. Contribuyendo al logro de relaciones de equidad y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,



Decreto 1182 de 1999

elevando la calidad de vida de las mujeres, el respeto de los derechos humanos, la participación ciudadana, e impulsando el fortalecimiento de los procesos organizativos y de las organizaciones de mujeres”, buscando así estructurar la Política Nacional para las Mujeres, transversalizar dicha política en la Administración Pública y fortalecer su institucionalización.

Ley 823 de 2003

“Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”. Tiene el objetivo de promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación.

Ley 1009 de 2006

Por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género.

Ley 1185 de 2008

Modificó la Ley General de Cultura e introdujo los mecanismos por medio de los cuales se reconoce el patrimonio cultural de naturaleza inmaterial y se

<p>Ley 1185 de 2008</p>	<p>establece la obligación de garantizar procedimientos de identificación, documentación y salvaguardia de este patrimonio.</p>
<p>Resolución 0330 de 2010</p>	<p>Incluye las manifestaciones culturales en la Lista Representativa de Patrimonio Cultural Inmaterial (LRPCI) de cualquier ámbito, la aprobación de los Planes Especiales de Salvaguardia (PES) y el procedimiento del Banco de Proyectos para los estímulos y deducciones tributarias para la salvaguardia de las manifestaciones del patrimonio cultural inmaterial.</p>
<p>Ley 1719 de 2014</p>	<p>Adopta una serie de medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual y establece que esta violencia debe ser atendida como una urgencia médica, de carácter prioritario y gratuito. Señala que el SGSSS deberá contar con equipos médicos idóneos y especializados en este servicio. También indica que esta atención es voluntaria, permanente y que no puede condicionarse a motivos económicos o temporales (artículo 22.3 y 24).</p>



Decreto 1080 de 2015

Establece como cabeza del Sector Cultura al Ministerio de Cultura, el cual tiene como objetivo "formular, coordinar, ejecutar y vigilar la política del Estado en Materia de Cultura".

Resolución 2087 de 2020

Por la cual se ordena la creación e implementación del Plan de Transversalización de Equidad de Género en el Sector Cultura y el Plan Nacional de Transversalización de Equidad de Género para las Artes, la Cultura y el Patrimonio.

Ley 2184 de 2022. Ley de Oficios Culturales

Fomenta la preservación, transmisión, valoración y reconocimiento de los saberes y prácticas tradicionales de los oficios artísticos, artesanales y del patrimonio cultural en Colombia.

Política de Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial


El objetivo de la Política es fortalecer la capacidad social de gestión que tienen los grupos humanos para salvaguardar y fomentar su patrimonio cultural inmaterial como una condición necesaria para su desarrollo y bienestar colectivos. Disponible en: bit.ly/40iq8J6

Política para el conocimiento, salvaguardia y el fomento de la alimentación y las cocinas tradicionales de Colombia

En Colombia la cocina tradicional se considera como uno de los pilares del Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación. La política se encuentra disponible en: <http://patrimonio.mincultura.gov.co/Paginas/Cocinas.aspx>



**¿POR QUÉ INCORPORAR LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO DENTRO DEL PNEET?**



La incorporación de los temas de género —entendidos como una relación de poder construida a partir de la diferenciación sexual— en los ámbitos de la cultura y del patrimonio, es una discusión reciente que se ha impulsado desde finales de la década de los 80, mediante el reconocimiento de los derechos culturales. Este discurso ha venido tomando relevancia en las agendas de los movimientos sociales y ha sido promovido por organizaciones como la UNESCO; en Colombia los derechos culturales fueron reconocidos en el Artículo 70 de la Constitución de 1991. Por esto hay una relación concreta entre el trabajo que han venido desarrollando las organizaciones sociales en el fortalecimiento de los aportes realizados por las mujeres en la cultura y el patrimonio, y el trabajo de las organizaciones estatales y no gubernamentales, las cuales construyen acciones para la disminución de las brechas.



Las discusiones sobre la relación del género y la cultura implican reconocer que las relaciones de género están mediadas por aspectos históricos, sociales y culturales que resultan determinantes en la construcción

de las identidades de las personas y en los relacionamientos entre estas y con los demás seres y recursos disponibles. Esto hace que, comprendiendo la función social del PNEET, incorporar el enfoque de género sea una necesidad para el fortalecimiento del programa y para avanzar en el objetivo de transformación social que se ha impulsado desde sus orígenes.

En este apartado se abordarán cuatro elementos relacionados con la necesidad de comprender la relación del género con los procesos de formación e impulso a la conservación del patrimonio inmaterial y las relaciones de las EET con las comunidades en donde se encuentran ubicadas.



Relación de las mujeres con la conservación del patrimonio

En este apartado se abarcará la discusión frente a la labor de las mujeres en la conservación del patrimonio, tarea que históricamente ha sido invisibilizada y vedada para estas. No obstante, las mujeres son reconocidas como agentes de cambio, transformación, iniciativa, entre otras, como lo informa la UNESCO (2014):

*En el informe de 1995, la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo (UNESCO, 1995) destacó que la inventiva, la iniciativa y la creatividad que muestran las mujeres al resolver sus problemas diarios de supervivencia representan formas locales importantes tanto en materia de organización, como de asociación y autoayuda. **(Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2014, p.49)***

De esta manera, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales han aportado en el reconocimiento de las mujeres y su labor en el patrimonio, el cual puede estar en muchas esferas, una de estas la relacionada con saberes que se reconocen como Patrimonio Inmaterial.



Los patrimonios inmateriales están vinculados con las construcciones identitarias de las comunidades:

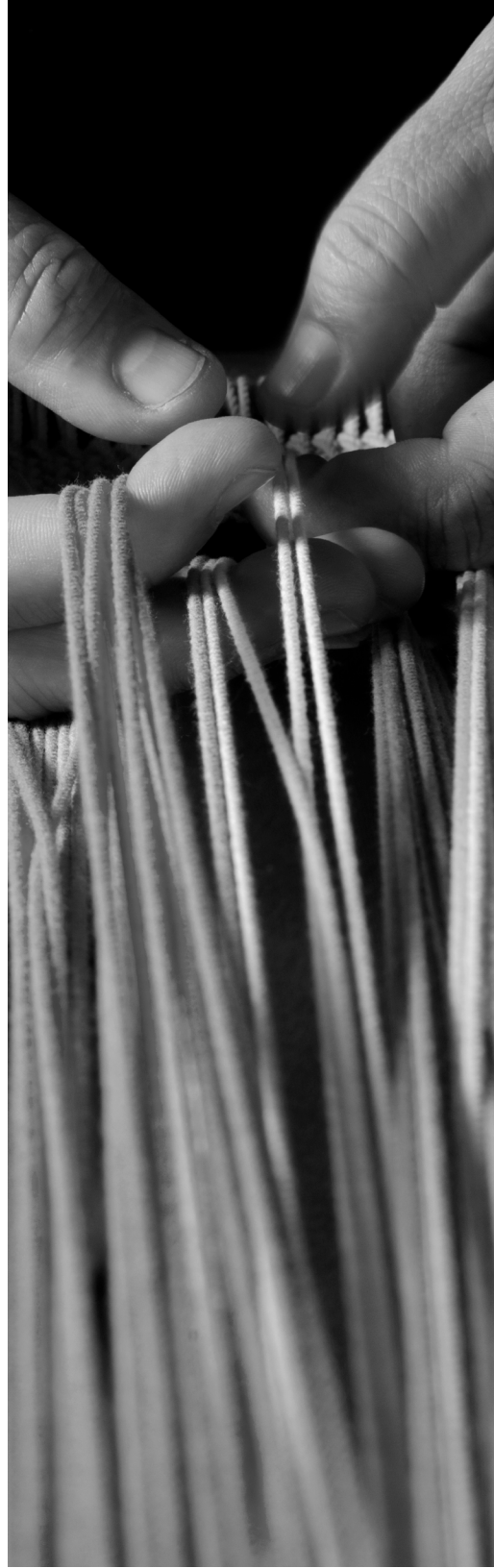
Por ello, es necesario utilizar una perspectiva basada en el género que contextualiza las prácticas y actividades de las mujeres mediante el análisis de las relaciones sociales que establecen las mujeres y el sistema de poder de la sociedad en la que viven. (UNESCO, 2014, p.50).

Esto implica reconocer las particularidades que existen en las relaciones entre hombres y mujeres y entre las mismas mujeres, que se pueden configurar como relaciones de subordinación ya sea por la intersección de clase, raza, lugar de origen o saber. En esta medida, reconocer cómo operan estas relaciones permite generar acciones que potencien las identidades colectivas relacionadas con sus saberes, por ejemplo, reconocerse como tejedoras, artesanas, etc.

La preservación del patrimonio en algunos casos implica el aumento de trabajo no remunerado a las mujeres a quienes se les atribuye la función de ser transmisoras de esos saberes, ya que son ellas quienes los han realizado y especializado, pero también son las encargadas del proceso de gestión para el reconocimiento de estos y, en ocasiones, de la comercialización. De ahí que el reconocimiento social y económico de los saberes y oficios, al igual que el trabajo de reproducción de la vida, deba fortalecer

procesos colectivos que permitan la redistribución de la multiplicidad de cargas de trabajo y cuidado que asumen las mujeres, así como promover la función económica de estos saberes buscando retribuciones económicas por los productos realizados.

Los trabajos de cuidado, mantenimiento diario y cotidiano del patrimonio a largo plazo, su transformación, su transmisión y la gestación de nuevas personas que se hagan cargo de este son temas que raras veces se explicitan y que se valoran escasamente por el hecho de que han sido trabajos históricamente realizados por mujeres. Bajo el discurso del patrimonio como un derecho universal quedan en el plano de la





contingencia los deberes, la obligación del cuidado y la atención a la especificidad. De esta forma se invisibiliza que en ocasiones el patrimonio «representa siempre un peso muerto, un imponderable al que no se puede renunciar y que hay que aguantar». (Ballart Hernández, et al., 1996, citada en Jiménez Esquinas, 217, p.36)

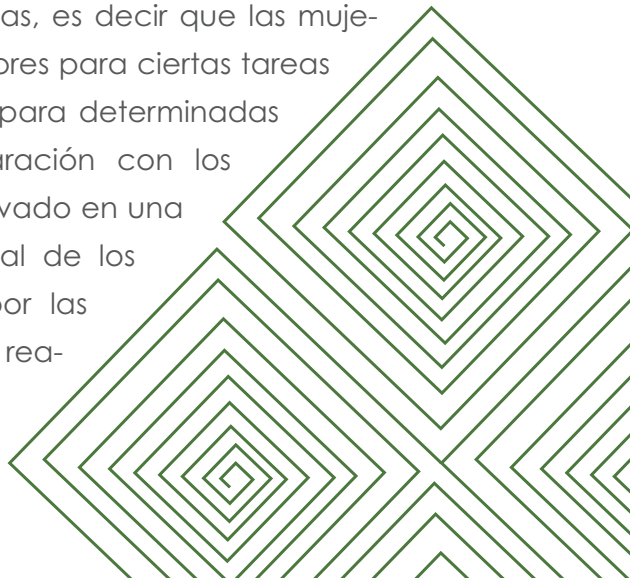
Un aspecto que han señalado organizaciones como la UNESCO ha sido el de impulsar la preservación del patrimonio inmaterial como un mecanismo para avanzar en la transformación de las relaciones desiguales entre hombres y mujeres. De ahí que en sus múltiples conferencias se planteen aspectos para avanzar en esta vía como:

- ❖ Mayor participación (activa y visible) de las mujeres en las industrias culturales y creativas.
- ❖ Fomento, en los estados parte en la Convención de 1972, de una mayor participación activa de mujeres en los Comités del Patrimonio Mundial y en iniciativas conexas de gestión y conservación del patrimonio mundial.
- ❖ Mayor comprensión por parte de los interlocutores de la UNESCO de la importancia de los aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres para el patrimonio cultural inmaterial.

Transformar roles y estereotipos de género dentro de las EET

Los roles de género se reconocen como la relación que tiene la diferenciación sexual entre hombres y mujeres con las prácticas, comportamientos y acciones que se establecen en una sociedad y las cuales se reproducen, afirman y transmiten por aspectos culturales, históricos, políticos, religiosos, etc. El establecimiento de unos roles de género (que deben hacer y cómo deben comportarse las mujeres y qué deben hacer y cómo deben comportarse los hombres) tiene efectos en los ordenamientos sociales, uno de estos es la división sexual del trabajo.

Esta división ha establecido una relación determinante entre capacidades, habilidades y atributos con el género de las personas, es decir que las mujeres son buenas o mejores para ciertas tareas o tienen habilidades para determinadas acciones en comparación con los hombres. Esto ha derivado en una valoración diferencial de los trabajos realizados por las mujeres respecto a los realizados por hombres.





Esta división ha establecido una relación determinante entre capacidades, habilidades y atributos con el género de las personas, es decir que las mujeres son buenas o mejores para ciertas tareas o tienen habilidades para determinadas acciones en comparación con los hombres. Esto ha derivado en una valoración diferencial de los trabajos realizados por las mujeres respecto a los realizados por hombres.

Esto es contundente en el trabajo de reproducción de la vida o los trabajos de cuidado que han sido históricamente asignados a las mujeres y los que no se reconocen como trabajo, en el sentido en que no generan valor (un bien o servicio) y no reciben un ingreso; mientras que el trabajo

asalariado, generalmente realizado por hombres, sí se reconoce como trabajo que produce un bien o servicio y por el cual reciben un reconocimiento económico.

Reconociendo el alcance del PNEET y los objetivos de este frente a los programas de formación en oficios tradicionales, la articulación comunitaria para la preservación de las técnicas y saberes, la salvaguarda del patrimonio inmaterial y el impulso a las economías de oficios, resulta necesario generar acciones de transformación de estos roles desde las EET, ya que estos roles se consideran inamovibles y tienen un fuerte sustento en las prácticas colectivas y culturales de las comunidades.

Es necesario reconocer que la interpretación del género no es universal ni homogénea, es decir que "ser mujer" tienen unas particularidades dependiendo del lugar y la comunidad que se habite y, en este sentido, las relaciones de género no siempre operan de la misma manera y no siempre son de subordinación: las desigualdades se dan en diversos ámbitos. De ahí que sea necesario comprender cómo operan estas relaciones y los factores que sustentan las desigualdades que se reflejan en los roles y estereotipos de género.

Solo el acceso libre y voluntario a los procesos de formación no garantiza la transformación de estos roles, es necesario plantearse las metodologías, los espa

cios de trabajo, las prácticas y todas las dimensiones del proceso de formación para garantizar que no se repliquen prácticas sexistas dentro de los mismos.

Si bien hay roles que se pueden cuestionar al interior de las EET, es importante abordar los contextos sociales, familiares y comunitarios de las personas que hacen parte de estas escuelas (administrativos/as, docentes, aprendices, egresados/as) e integrar la multiplicidad de trabajos que asumen en su vida a las funciones que realizan allí; es decir, si tenemos una docente que es madre soltera, permitir que sus hijos e hijas la acompañen a su trabajo, sin que esto implique un riesgo para ella; también podría implicar

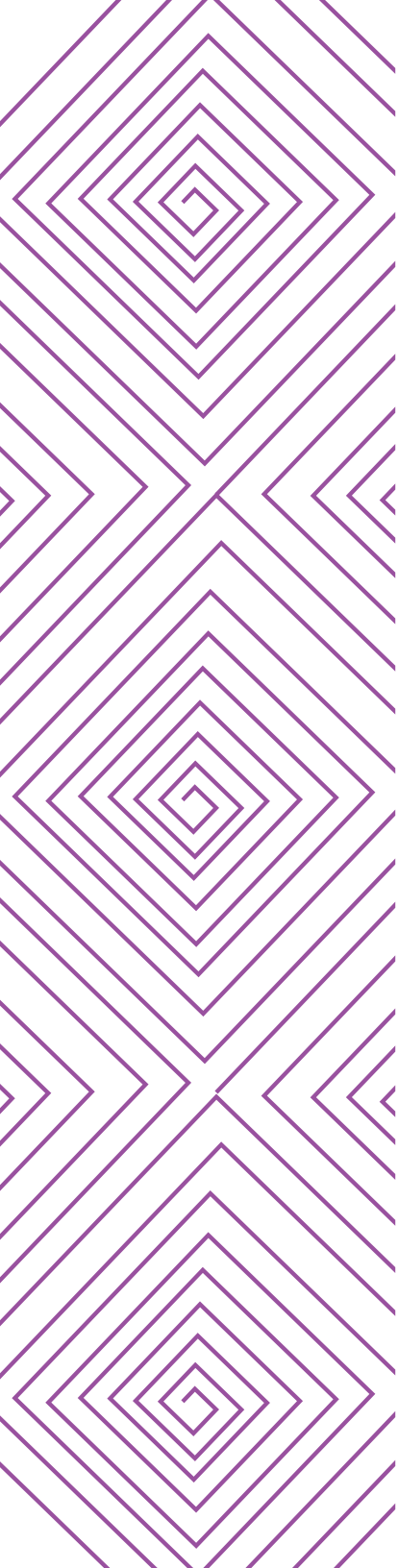


reconocer horarios flexibles cuando una persona es cuidadora de otra.

Generar acciones que garanticen autonomía económica de las mujeres y consolidación de unidades productivas

La autonomía económica hace referencia a la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso a un trabajo remunerado o una actividad que le signifique un ingreso permanente (Organización de las Naciones Unidas, s.f). Este tipo de autonomía es uno de los aspectos estructurales para avanzar en la garantía de acceso a derechos de las mujeres y de las personas en situaciones de vulnerabilidad, ya que la restricción del ingreso o de un salario deriva en la exposición a situaciones de precariedad, violencia y discriminación, así como en la limitación de acceso a derechos básicos como la salud y la educación.

Las acciones para garantizar que las mujeres tengan autonomía económica se han enfocado en dos vías; por una parte, la vinculación laboral; es decir, propender porque las mujeres accedan a un empleo. Esta vía presenta varios problemas relacionados con la persistencia de brechas salariales, techos de cristal, situaciones de acoso y violencia o la inserción en trabajos precarizados que exigen una alta demanda de tiempo y recursos, con una remuneración



muy limitada y sin garantía de acceso a derechos laborales o seguridad social, como las ventas por catálogo o las maquilas.

El otro escenario es el del emprendimiento que ha sido una estrategia impulsada bajo la premisa del empoderamiento femenino, la cual ha significado en algunas ocasiones posibilidades para las mujeres de recibir un ingreso y fortalecer sus iniciativas, pero también las enfrenta a dificultades como el fuerte impulso a la competitividad y desincentivar la asociación, el endeudamiento de las mujeres y la reproducción de roles de género en estos emprendimientos; por ejemplo, se promueven microcréditos para proyectos asociados con costura, pero no para áreas de tecnología.

Vinculados con los procesos de formación de las EET se propone la creación y el fortalecimiento de unidades productivas que impulsen la economía de los oficios, así



los saberes locales se vuelven una fuente de ingreso para los y las aprendices, lo que ayuda a la preservación de estos saberes y la difusión mediante procesos de comercialización.

Este impulso debe pensarse desde una perspectiva de género que:

- ◇ Reconozca la multiplicidad de trabajos que realicen las mujeres y que propendan por el reconocimiento, reducción y redistribución de estas.
- ◇ Fomente procesos asociativos o colectivos que fortalezcan las capacidades creativas, técnicas y contables y permitan una mayor articulación e inserción con la comunidad, mediante la comercialización y la adquisición de bienes y servicios.
- ◇ Integre a las mujeres a las tecnologías de información y comunicación para la promoción de sus unidades, comercialización, circulación y articulación con otras iniciativas.
- ◇ Garantice derechos fundamentales como la seguridad social desde el inicio de las unidades, para que así las mujeres y sus dependientes tengan acceso a salud y, en un futuro, a pensión.

- ◆ Promover estrategias de ahorro colectivo que permitan contención ante situaciones de crisis o emergencia; por ejemplo, enfermedad sin incapacidad, contingencia económica, etc.





DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES
DE GÉNERO EN EL PNEET Y RED
DE EET



Se elaboró un diagnóstico sobre las capacidades de género de la Red de EET y el PNEET. Este se elaboró a partir de la aplicación de una encuesta a las personas de las EET y entrevistas semiestructuradas al equipo asesor del PNEET. Con estos instrumentos se analizó el conocimiento, actitud y aptitudes de los equipos de las Escuelas y Programa frente a la incorporación del enfoque de género.



En su ejecución se indagó sobre el conocimiento e interés de sus equipos sobre el enfoque de género; el nivel de familiarización con tratados, normas, leyes y políticas públicas sobre equidad de género y derechos de las mujeres; la existencia de articulaciones con los mecanismos nacionales, departamentales y municipales de género; las herramientas que poseen para identificar y atender situaciones de discriminación y violencias basadas en género, y el desarrollo de acciones afirmativas para mujeres y población LGBTIQ. Además, se revisó si en sus procesos de planeación, formulación, seguimiento y evaluación de proyectos y de comunicación estratégica han transversalizado o no el enfoque de equidad de género.

Recomendaciones y hallazgos del diagnóstico

El diagnóstico permitió establecer e identificar aquellos temas y procesos que deberían ser abordados por la estrategia de género con el fin de avanzar en su incorporación en las EET. A continuación, presentamos los principales hallazgos y recomendaciones:

- ◆ Se concluyó que el enfoque de género y de derechos de las mujeres no se ha incluido o transversalizado en los procesos estratégicos del PNEET y de la Red EET

debido a que son temas desconocidos para sus equipos.

- ◆ Se evidenció que al interior de los equipos existen dificultades para definir conceptos claves alusivos al género e identificar situaciones cotidianas de discriminación basada en género y/o micromachismos; por esto es importante que la Estrategia de Género y el Plan de Fortalecimiento de Capacidades del PNEET y de la Red EET propicie escenarios de análisis, reflexión y sensibilización sobre el sistema sexo-género y la equidad de género.
- ◆ Si bien se evidencia que existe una apertura e interés generalizado por parte de los equipos por conocer y trabajar sobre el enfoque de género, existe un pequeño porcentaje de personas que tiene opiniones adversas sobre dicho enfoque.
- ◆ La capacitación en leyes, normas y políticas públicas de género podría facilitar la generación de acciones y articulaciones del PNEET y de la Red EET con instituciones públicas, privadas, organizaciones sociales y ONG en pro de la inclusión y fortalecimiento del enfoque de género.
- ◆ Los entornos socioculturales de las EET pueden convertirse en un reto para la implementación de la estrategia de género, pues se evidenció la persistencia de la

naturalización y tolerancia de las violencias y la discriminación basada en género, por lo que es necesario que la estrategia incluya e interactúe con las comunidades donde se encuentran las EET y, además, los enfoques étnicos y territorial.

◇ En el proceso de gestión documental y recolección de información no se aplican variables diferenciales relativas al género, lo cual dificulta cuantificar y caracterizar a las mujeres y la población LGBTIQ que hace parte de la Red EET como aprendiz.

◇ Se considera pertinente tomar la Caja de Herramientas como un referente y antecedente de la Estrategia de Género, puesto que las EET se han apoyado en esta para adelantar acciones para reflexionar sobre los roles y estereotipos de género en la enseñanza y transmisión de los oficios y saberes. Teniendo en cuenta lo anterior y las sugerencias realizadas por las EET y el PNEET, también es importante que la estrategia de género ahonde en temas como: identificación, prevención y gestión de situaciones de discriminación y violencia; derechos sexuales y reproductivos; reconocimiento de las labores de cuidado ejercidas por las mujeres; cambio cultural y equidad de género; entre otros.

- ◆ En el diseño y desarrollo el Plan de Fortalecimiento en Capacidades de Género para el Talento Humano del PNEET y de la Red de EET es importante que, además de incluir procesos de sensibilización y capacitación en enfoque de género, se dote al equipo con herramientas, guías conceptuales y temáticas que faciliten la transversalización del enfoque de género en los procesos de formulación, evaluación, seguimiento y monitoreo y de comunicación estratégica; así como formular política institucional de género que garantice que el talento humano vinculado incorpore los lineamientos de género en sus actividades, procesos y procedimientos.



ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO

La Estrategia de Género se ha construido a partir de cuatro ejes estratégicos mediante los cuales se propende por incorporar el enfoque de género al PNEET y a la RED de EET de manera transversal teniendo en cuenta la diversidad de contextos, recursos y medios que dispone la Red y la estructura organizativa y de planeación del Programa.



Eje 1 *Fortalecimiento de capacidades institucionales*

Objetivo general:

Brindar herramientas técnicas y conceptuales para la comprensión del enfoque de género y su aplicabilidad en el PNEET y la Red de EET.

Acciones Estratégicas:

Dentro de las acciones recomendadas para el desarrollo estratégico con perspectiva de género, se encuentran:

- ◇ Diseño e implementación de un programa con enfoque de género.
- ◇ Capacitación para el reconocimiento de las políticas y normas nacionales.
- ◇ Planificación estratégica con enfoque de género.
- ◇ Promoción de comunicación y lenguaje libre de sexismos.

Tomando esto en cuenta, es importante elaborar procesos de acción estratégica que respondan a las necesidades del proyecto, para la construcción de capacidades en la población que se busca impactar y así cumplir con los objetivos planteados, como lo presenta a continuación PNUD y CAF (2020):

*De acuerdo con el enfoque elaborado desde el PNUD (2008), el desarrollo de capacidades es el proceso mediante el cual las personas, las organizaciones y las sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las aptitudes necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. En tal sentido, el desarrollo de capacidades habla de la necesidad de generar una transformación que se sustente desde adentro y a lo largo del tiempo, con énfasis en la modificación de las mentalidades y las actitudes. **(Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] y Corporación Andina de Fomento [CAF], 2020, p.19)***

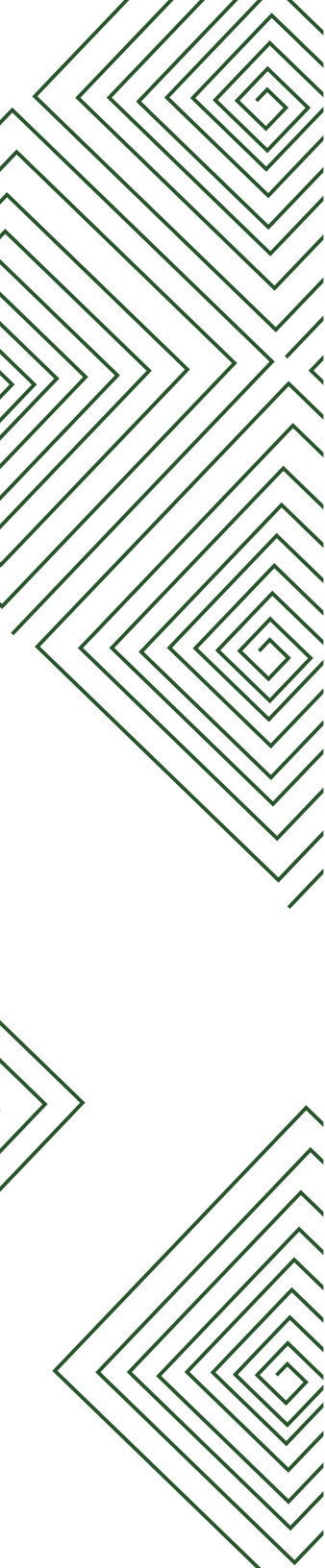
Como lo explican las dos organizaciones en la cita anterior, el proceso de desarrollo de capacidades es fundamental en la transformación de las poblaciones, organizaciones, personas y colectivos, generando un cambio en las actitudes y formas de ver el mundo, lo que se convierte en una



herramienta esencial para las apuestas del enfoque de género como modificador de las relaciones desiguales e inequitativas entre hombres y mujeres.

Mediante este eje de trabajo se propone generar espacios de capacitación, formación y sensibilización que permitan integrar la perspectiva de género en los objetivos y planes de acción del PNEET y la Red de EET. Esto es un trabajo progresivo que parte del reconocimiento de qué es la perspectiva de género, por qué es necesario incorporarla en el trabajo y cuáles son los recursos y dificultades para su implementación.

Se propone incorporar acciones de diagnóstico que permitan reconocer las necesidades en términos de problemáticas, falencias y retos identificados respecto al enfoque de género y las posibilidades y recursos para avanzar en su comprensión e implementación. Las acciones de fortalecimiento institucional deben estar orientadas a:



◇ Generación de diagnósticos en la Red de EET y en el PNEET. A la fecha se cuenta con el *“Diagnostico de capacidades para la implementación de la estrategia de enfoque de género en las Escuelas Taller”* el cual es el primer ejercicio diagnóstico que se da en el Programa relacionado con temas de género y que evidencia la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales en el enfoque de género, ya que es un tema que no se ha incorporado y ha tenido abordajes preliminares y aislados a partir de algunos proyectos. En esta medida, es necesario establecer los diagnósticos como un ejercicio recurrente que sirva de insumo para la planeación de las Escuelas y del Programa.

◇ Generar acciones de formación, capacitación y sensibilización. Garantizar la transformación de prácticas, estereotipos e imaginarios requiere de un proceso constante de reflexión e incorporación de los



análisis desde una perspectiva de género en el ámbito personal y laboral. Una de las estrategias para lograr la sensibilización es la de las acciones pedagógicas y formativas a corto, mediano y largo plazo que permitan espacios de diálogo, intercambio y aprendizajes de acuerdo con las necesidades, intereses y contextos de las EET y del PNEET.

- ◊ Incorporación de la normatividad nacional al PNEET y la RED de EET. La incorporación requiere el reconocimiento de esta, particularmente la relacionada con el ecosistema de oficios y saberes y mediante la implementación de las guías técnicas que hacen parte de la Estrategia (las cuales se incluyen como anexos).

Eje 2 *Transversalización del enfoque de género*

Objetivo general:

incorporar la perspectiva de género en la planificación y programación del PNNET y la Red de EET.

Acciones Estratégicas:

Dentro de las acciones recomendadas para el desarrollo estratégico con perspectiva de género, se encuentran:

- ◇ Ajustar documentos, formatos e instrumentos usados en el PNEET y la Red de EET para la incorporación del enfoque de género.
- ◇ Implementar lineamientos y estrategias para la planeación con enfoque de género.
- ◇ Actualizar guías y documentos administrativos.
- ◇ Ajustar los sistemas de información y estadísticas del PNEET para que incluyan el enfoque de género.

Incorporar el enfoque de género en los procesos de planeación:

Representa una estrategia para incrementar la eficacia y eficiencia de la gestión pública, pues se parte de reconocer que, de no tomar medidas específicas respecto de estos fenómenos, el Estado puede ser no solo un reproductor de brechas entre mujeres y hombres, sino además un productor de nuevas iniquidades o un amplificador de las existentes. (ONU Mujeres, 2017, p.9)



En este sentido, y dando cumplimiento a los compromisos que ha asumido el Estado colombiano en la Plataforma de Acción de Beijing, las recomendaciones de la CEDAW y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se han generado una serie de acciones y lineamientos que propenden por que los procesos de planeación y de asignación presupuestal incorporen el enfoque de género.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación (DNP), reconociendo que los procesos presupuestales y los de planeación no son neutrales al género, es decir que reproducen relaciones de desigualdad aumentando las brechas existentes entre hombres, mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, ha diseñado un “Trazador



Presupuestal para la equidad de la mujer" con el objetivo de brindar herramientas para que en los procesos de planeación, programación, ejecución y seguimiento y evaluación se integre la perspectiva de género.

No obstante, esta es una herramienta pensada para proyectos de inversión local, que si bien ofrece una serie de recursos que podrían aportar a todos los procesos de planeación, su difusión e implementación aún es muy limitada y depende de la voluntad de los funcionarios y funcionarias encargadas de las áreas de planeación.

Garantizar que los procesos de planeación incorporen una perspectiva de género permite que desde el inicio del proceso se reconozcan situaciones de desigualdad que se desean transformar, el planteamiento de acciones y actividades concretas, asignaciones presupuestales y la construcción de indicadores de seguimiento y evaluación que permitan hacer seguimiento a los efectos de las medidas o acciones planteadas.

En este aspecto es importante resaltar que el enfoque de género va más allá de la participación cuantitativa de las mujeres en los proyectos, que es como se suele dar cuenta de la aplicación de este enfoque, sino por el contrario implica incorporar acciones afirmativas en todas las etapas del proyecto, formulación, implementación y seguimiento. Esto requiere contar con funcionarios y funcionarias que



reconozcan las situaciones de desigualdad que deben intervenir, problemáticas identificadas, revisión de diagnósticos y antecedentes y la articulación permanente con beneficiarios/as directos/as del programa o proyecto. Esta articulación en ocasiones permite una formulación conjunta, en otros se da mediante la socialización y retroalimentación.

Eje 3 *Transversalización del enfoque de género*

Objetivo general:

Incorporar el enfoque de género en el funcionamiento interno, la estructura institucional y los recursos humanos del PNEET y al Red de EET.

Acciones Estratégicas:

- ❖ Crear una Mesa Nacional de Género como instancia para la planeación y seguimiento a planes de acción.
- ❖ Implementar mecanismos territoriales para el abordaje de temas de género y la articulación con actores externos.

- ◆ Incluir el enfoque de género en estrategias de comunicación.
- ◆ Actualizar sistemas de información y estadística del PNEET que permitan obtener información cuantitativa.

La institucionalización del enfoque de género se propone como acción estratégica para garantizar la continuidad de acciones en el PNEET y la Red de EET, es decir que el enfoque sea estructural a los procesos de planeación, ejecución y evaluación dentro del programa. Reconociendo que se deben formular acciones en el corto, mediano y largo plazo, se propone la creación de instancias que permitan dar lineamientos técnicos frente a los procesos de planeación, plan de acción y acciones afirmativas, así como realizar el seguimiento a las mismas. Además de garantizar la articulación con otros actores en el proceso de implementación de la Estrategia que hace parte del fortalecimiento de capacidades, reconocer que existen entidades y organizaciones cuya misionalidad está vinculada a la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y, por tanto, tienen trayectos y experiencias que permiten consolidar la implementación de la estrategia.

La Mesa Nacional de Género se propone como un espacio periódico, cuya Secretaría Técnica estará a cargo del Proyecto de Impulso a la Autonomía Económica de las



Mujeres (inicialmente) y que tiene como objetivo el seguimiento a la implementación de la Estrategia de Género en cada una de las EET. Esta mesa estará compuesta por los y las directoras de las EET, y el o la directora del PNEET de manera permanente y se harán invitaciones a otros actores de acuerdo a los temas de trabajo priorizados o las necesidades identificadas. A su vez, se establecerán instancias locales de género en cada una de las EET como espacios de articulación de acciones con entidades y organizaciones que aborden temas de género en los municipios en donde están ubicadas las EET. El objetivo principal de esta instancia es la articulación y el apoyo a nivel local para el fortalecimiento de capacidades en temas de género. Estas dos instancias, sumadas a la incorporación de las guías y documentos técnicos que hacen parte de la estrategia y se encuentran como documentos anexos, serán las acciones principales para la institucionalización del enfoque en el PNEET.



Eje 4

Acciones afirmativas a favor de los derechos humanos de las mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas

Objetivo general:

Generar acciones que propendan por la promoción y reconocimiento de los derechos de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Acciones Estratégicas:

- ❖ Implementación de la Cátedra de DDHH y Género.
- ❖ Conmemoración de fechas emblemáticas.
- ❖ Implementación de la Caja de Herramientas.

Las acciones afirmativas son entendidas como medidas temporales que buscan que la igualdad planteada en la normatividad jurídica (igualdad formal) se transforme en igualdad real (igualdad que vive la ciudadanía). Como lo recuerda la Corte Constitucional en su Sentencia C-667/06: “La Constitución Política [...] ha determinado el uso de acciones afirmativas en cabeza del Estado y todos sus poderes públicos, con el único fin de hacer efectivo y real el



derecho de igualdad" (Corte Constitucional, 2006).

Mediante la implementación de estas acciones como parte transversal del quehacer del PNEET y de la Red de EET se propone avanzar en la transformación sociocultural de estereotipos, imaginarios y prejuicios que sustentan y justifican las relaciones desiguales a partir del género.

Estas acciones se proponen desde los procesos formativos como la implementación de la Cátedra de Género y DDHH e involucrar a otros actores que interactúan permanente con las EET como clientes, clientas, proveedores, proveedoras y familiares de aprendices a través de la conmemoración de fechas emblemáticas y de la realización de acciones de sensibilización o jornadas de trabajo para implementar la Caja de Herramientas. Así, el alcance de estas acciones afirmativas no solo es interno (involucra solo al programa), sino que se extiende a una dimensión comunitaria.



ANEXOS



La Estrategia de género cuenta con una serie de guías, documentos y herramientas que facilitan la incorporación transversal del enfoque de género en todos los procesos que se desarrollan al interior del PNEET y de la Red de EET.

- ◆ **Anexo 1:** Caja de Herramientas de la Estrategia de Género que incluye módulos de sensibilización y capacitación en conceptos básicos, violencias basadas en género, empoderamiento y autonomía económica, derechos sexuales y reproductivos y economía del cuidado.
- ◆ **Anexo 2:** Documento analítico desde el enfoque de género del ecosistema de los oficios y los saberes locales del Programa Nacional de Escuelas Taller.
- ◆ **Anexo 3:** Propuesta de transversalización del enfoque género en el “Programa de incubación, formación y asesoría a egresadas” y en el proceso de mejora de las unidades productivas de las Escuelas Taller.
- ◆ **Anexo 4:** Documento conceptual para el diseño del protocolo de atención con enfoque diferencial de género y el protocolo para la orientación y acompañamiento a las víctimas de violencias basadas en género.

- ◆ **Anexo 5:** Documento con la formulación de la estrategia de conmemoración y sensibilización en torno a fechas conmemorativas de los derechos de las mujeres.
- ◆ **Anexo 6:** Guía con recomendaciones para el uso de lenguaje incluyente, comunicación no sexista en los procesos de comunicación estratégica y publicaciones de la Red de Escuelas Taller.
- ◆ **Anexo 7:** Guía con recomendaciones para la transversalización del enfoque de género en la planeación, formulación, evaluación de proyectos y construcción de indicadores de la Red de Escuelas Taller.



BIBLIOGRAFÍA

Documento de la estrategia de género

- ◆ Corte Constitucional . (16 de agosto de 2006). Sentencia C-667/05. Bogotá .
- ◆ Defensoría del Pueblo. (2019). *Guía defensorial para la atención integral a mujeres sobrevivientes de violencia sexual*. Organización Internacional para las Migraciones (OIM) .
- ◆ Jiménez Esquinas, G. (2017). El patrimonio (también) es nuestro. Hacia una crítica patrimonial feminista. En I. (. Arrieta Urtizberea, *El género en el patrimonio cultural* (p. 19 - 48). Universidad del País Vasco.
- ◆ Ley 1257 de 2008 . (4 de diciembre de 2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- ◆ Ley 1620 de 2013. (15 de marzo de 2013). Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.
- ◆ Ley 1761 de 2015. (6 de julio de 2015). Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.(Rosa Elvira Cely).
- ◆ Ley 294 de 1996 . (22 de julio de 1996). Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- ◆ Ministerio de Cultura . (s.f.). *Ministerio de Cultura. Dirección de poblaciones*.<https://www.mincultura.gov.co/areas/poblaciones/commemoraciones/Paginas/default.aspx>
- ◆ Ministerio de Educación Nacional; ONU Mujeres; Corporación Hypatia. (2021). *Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES)*.



- ◆ Organización de las Naciones Unidas. ((s.f)). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. Obtenido de Autonomía económica : <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>
- ◆ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2014). *Igualdad de género. Patrimonio y Creatividad*. Ediciones UNESCO.
- ◆ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD y Corporación Andina de Fomento CAF. (2020). *Documento de política sobre desarrollo de capacidades institucionales para el abordaje de la violencia contra las mujeres y las niñas en América Latina*. Phoenix Design.
- ◆ Resolución 2087 de 2020. (22 de octubre de 2020). Por la cual se ordena la creación e implementación del Plan de Transversación de Equidad de Género en el Sector Cultura, y el Plan Nacional de Transversalización de Equidad de Género para las Artes, la Cultura y el Patrimonio, y se dictan otras disposiciones.
- ◆ Save the Children. (3 de julio de 2019). *Save the Children*. Actualidad. Violencia viral: los 9 tipos de violencia online. <https://www.savethechildren.es/actualidad/violencia-viral-9-tipos-violencia-online>
- ◆ Universidad del Rosario. (30 de julio de 2020). Protocolo de prevención y atención a violencias basadas en género y discriminación de la Universidad del Rosario.
- ◆ Universidad Nacional Autónoma de México. UNAM. (Marzo de 2019). Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM. *Oficina de la Abogacía General de la UNAM*.

- ◆ Universidad Nacional de Colombia . (Noviembre de 2017). Resolución de Rectoría 1215 de 2017. *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia* .



Culturas

Escuelas Taller de Colombia
Herramientas de paz

