



DiPaz
COLOMBIA

Diálogo Interreligioso por la Paz

**PROCESO DE POLÍTICA INTERNA DE
GÉNERO DIPAZ 2023**

**PROPUESTA DE ACUERDOS
SOBRE RELACIONES JUSTAS
ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN
LAS ACCIONES DE LA RED DE
DIPAZ**

Elaboró: Flor Esther Sánchez Murcia

Aprobó: Viviana Machuca

Comité de género de DiPaz

2023

CONTENIDO

PRESENTACIÓN DEL DIPAZ.....	3
INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO PRINCIPAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
JUSTIFICACIÓN.....	5
POLÍTICA DE MUJERES DEL DIPAZ.....	8
PRINCIPIOS.....	12
FUNDAMENTOS LEGALES.....	3
GLOSARIO.....	16
BIBLIOGRAFÍA.....	20



PRESENTACIÓN DE DIPAZ

El Diálogo Intereclesial por la Paz de Colombia (Dipaz), es una plataforma, que está animado por representantes de iglesias y organizaciones basadas en la fe que han venido participando y articulándose durante los últimos años en procesos sociales y acompañando comunidades que trabajan en la construcción de paz con justicia desde la acción no violenta, la búsqueda de verdad y justicia, que facilite el camino hacia una verdadera reconciliación en Colombia.

Desde Dipaz buscamos construir e implementar una agenda común para nuestras iglesias y organizaciones de fe que permita la incidencia pública a partir de la recuperación de las lecciones y aprendizajes de experiencias de construcción de paz de las comunidades de fe, procesos eclesiales en Colombia, y del trabajo por la paz y la reconciliación del movimiento ecuménico internacional. Por tal motivo queremos implementar esta Política de Mujeres en las organizaciones basadas en la fe miembros del Dipaz. Además se trabajará desde una prevención, sensibilización y acompañamiento desde la niñez.

INTRODUCCIÓN

El Diálogo Intereclesial por la Paz (DIPAZ), presenta este documento que tiene como objetivo establecer los lineamientos para implementar la política de género desde y dentro del DIPAZ, en donde se promueve la necesidad de crear unas acciones que permitan articular el enfoque de género para que este sea coherente, con el sentido organizacional en todos sus niveles (misional, estructural y cultural) y en cada una de las tres líneas de trabajo de Dipaz: Verdad y Justicia, Antimilitarismo, Acción No violenta y Reconciliación. Con el acompañamiento de las comunidades que trabajan en la construcción de paz con justicia desde la acción no violenta, la búsqueda de la verdad y justicia, para la reconciliación.

Para la elaboración de este documento se contó con varios elementos, se empezó con la revisión de las fuentes primarias principalmente con el informe de la consultoría previa de género, los documentos sobre las políticas de género de las organizaciones cooperantes y miembros, la sistematización del proceso de formación con enfoque de género realizados en diferentes ciudades y documentos internacionales sobre los objetivos de desarrollo sostenible agenda 2030, y legislación nacional.

1. World Visión, Justapaz, IELCO, Iglesia Presbiteriana de Colombia, Iglesia Metodista, Iglesia Menonita de Colombia, Asambleas de Dios, FUMEC, Fundación Caja de Esperanza, Fundación Wájaro, Escuela de Pensamiento.

Para la formulación de los objetivos y la metodología usada para esta política se usaron los documentos facilitados por la organización así como guías internacionales que ofrecen diferentes enfoques y herramientas a la hora de la implementación de esta política.

Entre las fuentes primarias, se encuentra el diagnóstico realizado por la consultoría previa de género que facilitó comprender un poco las diferentes aristas, ofreciendo un panorama claro sobre la apropiación, resistencia y desconocimiento sobre temas de género y su importancia a los procesos de reconciliación y búsqueda de paz. Lo anterior permite priorizar una ruta de trabajo sobre los temas de la política, la importancia de esta, sus diferentes actores y territorios.

Ahora, teniendo en cuenta lo anterior, para la política de enfoque de mujeres se identificaron los diferentes actores de enfoque diferencial como mujer rural, mujer afro, mujer migrante, mujer indígena, mujer víctima del conflicto armado, entre otras, que intervienen en las diferentes líneas y se encaminaron las acciones concretas a realizar para cada uno de estos.

Para esto, fue muy importante entender a plenitud todos los componentes y objetivos esperados de la política de género y de esta forma articular de manera acertada los quiénes, con los para qué y con los cómo. De esta forma se pensó una guía de acciones para todas las personas que intervienen o interactúan con los miembros de DIPAZ. Como resultado se encontraron actores internos y externos los cuales cumplen un papel fundamental para el desarrollo de la política de enfoque de género. Los actores internos son las personas vinculadas directamente con la organización DIPAZ. Los actores externos son personas vinculadas de forma directa con los y las participantes del DIPAZ. De esta forma, la siguiente propuesta está enfocada en reconocer y mitigar las brechas de género existentes, no solo dentro de los miembros, sino también en sus contextos y los diferentes actores involucrados, es decir, iglesias y organizaciones basadas en la fe, comunidad, equipo de trabajo. A partir de una serie de acciones, actividades, indicadores de seguimiento, que deberán ser desarrolladas por los diferentes miembros y niveles del DIPAZ.

OBJETIVO PRINCIPAL

Conformar e implementar una política de género que contenga estrategias para visibilizar, sensibilizar y acompañar la mitigación de las violencias contra las mujeres desde un enfoque basado en los derechos humanos, la paz y la reconciliación en organizaciones y/o comunidades de fe.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Mitigar las barreras de acceso que se imponen mediante los estereotipos de género.
2. Capacitar a las mujeres a partir del reconocimiento de sus talentos y destrezas, para prevenir las violencias basadas en género, acoso y abuso sexual.
3. Establecer relaciones estratégicas con organizaciones que tengan experiencia en temas de género.
4. Integrar a las mujeres como agentes activos y de transformación dentro de su comunidad.
5. Crear un comité con enfoque pedagógico que aborde temáticas de género y nuevas masculinidades.
6. Sensibilizar al equipo de trabajo sobre el enfoque de género en el marco de las líneas de trabajo.

JUSTIFICACIÓN: FUNDAMENTACIÓN BÍBLICO TEOLÓGICA

DIPAZ, desde sus inicios ha comprendido la importancia y la relevancia de crear una Política de Género, que incluya esos valores cristianos fundamentados en la Biblia y en los principios extraídos de ella. La ética del cuidado y el amor plasmada desde el libro del Génesis pone de relieve una ética de la justicia de género, porque la hospitalidad, el amor y la aceptación de las diferencias prevalecen desde la perspectiva de que los humanos están siempre ante los ojos o en la presencia de Dios. Juntos, los seres humanos están llamados a ser mayordomos unos de otros y de toda la creación. Entonces dijo Dios: "Hagamos al hombre [ser humano] a nuestra imagen, conforme a nuestra semejanza; y tenga potestad sobre los peces del mar, las aves de los cielos y las bestias, sobre toda la tierra y sobre todo animal que se arrastra sobre la tierra. Y creó Dios al hombre a su imagen, a imagen de Dios lo creó; varón y hembra los creó" (Gn 1:26-27).

Las Sagradas Escrituras sirven de base para la inclusión. Como se observa en los evangelios, Jesús se relacionaba con las mujeres de manera abierta, inclusiva, acogedora, respetuosa y restauradora. Los testimonios bíblicos, mayormente en el Nuevo Testamento, muestran que para Dios la igualdad puede y debe ser una realidad entre mujeres y hombres. En cuanto, comunidad de iguales, la iglesia está llamada proféticamente a anunciar y practicar la inclusión. Tal y como leemos en Gálatas 3:27-28: "pues todos los que habéis sido bautizados en Cristo, de Cristo estáis revestidos. Ya no hay judío ni griego; no hay esclavo ni libre; no hay hombre ni mujer, porque todos vosotros sois uno en Cristo Jesús".

Desde el punto de vista de las relaciones de género, estas interpretaciones bíblicas y teológicas alientan a que la comunidad mantenga un diálogo transformador, del cual se desprenda una política, donde la Justicia de Género igualitaria entre las mujeres y los hombres sea una realidad de práctica permanente dentro del DIPAZ. Al igual que la eliminación de los estereotipos de género que subordinan sobre todo a las mujeres, pero también a los hombres, y violan la integridad y la dignidad que Dios les ha dado por igual.

El enfoque teológico que se propone en la presente política se basa en la justicia como concepto fundamental arraigado en la idea Biblicoteológica de la justificación por la gracia mediante la fe. Este enfoque teológico, también reconoce que los sistemas jerárquicos e injustos siguen orientando a los humanos, con frecuencia hasta el punto de que los sostienen leyes injustas.

Por consecuencia, vivir con la idea sagrada de ser justificada/o por la gracia de Dios supone ser liberado/a del cumplimiento de los requisitos de las tradiciones y valores patriarcales. Eso nos hace partícipes desde ambas perspectivas: la de ser justificada/o y la de ser pecador. Los seres humanos son iguales en la creación y en el pecado. Pablo declara: "Como está escrito: 'No hay justo, ni aun uno; [...] por cuanto todos pecaron y están destituidos de la gloria de Dios' (Ro 3:10,23). Aunque es común entender el pecado en términos de hechos o actos individuales, las comunidades y las instituciones también deben revisar su conducta.

El pecado es el daño causado a sí mismo, a otras personas y a Dios. Las leyes, costumbres, ideas, actitudes y políticas pueden llegar a ser pecaminosas, en la medida que genere daño a cualquier parte de la creación de Dios. Por lo tanto, el pecado no es solo personal, sino también estructural e institucional. Cualquier cosa que sitúe el valor de un grupo de humanos por encima del de otro es pecaminosa, porque desvalorizar a otros/as hace daño. En ese sentido, un sistema basado en la subordinación y la opresión, que valora más a los hombres que a las mujeres, es un sistema pecaminoso. Esta comprensión de un sistema pecaminoso de opresión contribuye a evitar que se minimice la relevancia de muchas situaciones de VBG cuyos índices siguen siendo altos en Colombia. Dado que un sistema pecaminoso deshumaniza a mujeres y hombres, ambos sexos comparten la tarea de participar activamente en movimientos de cambio y transformación. Por esta razón la justicia de género hace referencia a las mujeres y los hombres que juntas/os organizan la vida sobre la base de la colaboración y la justicia. La justificación por y mediante la gracia de Dios cambia la existencia de las/os creyentes en el mundo y, de esta manera, proporciona las bases para hacer frente a los sistemas injustos.

Entonces, una política de género debe dar cuenta de los efectos y las formas diferenciales en que la construcción social del género opera en las múltiples

realidades y debe estar encaminada en atenuar dichos efectos entre los sujetos de la sociedad, como el enfoque territorial (rural) y étnico (afrodescendiente e indígenas). Además, reconoce la existencia de sujetos históricamente excluidos o subordinados, por medio de un sistema patriarcal y sexista, que ha otorgado un valor simbólico mayor dentro de la sociedad a las tareas, roles y funciones que son asignadas a un sexo específico y que por este medio justifica la subordinación del otro. Ahora, los sujetos que han sido históricamente excluidos o subordinados dentro del sistema son las mujeres, los niños, los negros e indígenas. Esto, como consecuencia de la sobrevaloración dentro del sistema a las labores, roles y atributos asignados a lo masculino, blanco, occidental. Es importante aclarar que el género no realiza una división jerarquizada a partir de la asignación biológica o del sexo, sino que es la construcción cultural, simbólica, que abarca los sistemas de valores de la sociedad, los que otorgan un mayor prestigio a los atributos, labores, roles y estereotipos masculinos frente a los femeninos. Opera de la misma forma para la edad; niño frente adulto, la raza; blanco frente a negro, mestizo, la etnia; indígena frente a occidental. Según la definición que realiza la UNIFEM en enfoque de género: Analiza e interpreta las situaciones desde un punto de vista que toma en cuenta cómo se construyen diferenciadamente los papeles masculinos y femeninos en una sociedad.

También observa la forma cómo se relacionan mujeres y hombres en nuestra sociedad y cuestiona dichas relaciones desde tres aspectos fundamentales:

- 1.El reconocimiento de una distribución desigual de poder entre mujeres y hombres.
- 2.La valoración del trabajo de las mujeres y su aporte a la formación del ingreso y el patrimonio familiares y, por tanto, al ingreso nacional.
- 3.El impacto diferenciado que las políticas públicas tienen sobre mujeres y hombres, buscando una solución a las desigualdades que resultan de las diferencias entre hombres y mujeres. (Mujer, 2014, pág. 42) Además, se adopta lo mencionado en el pilar 2 del "Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III) de la UE", en cual motiva a las organizaciones de sociedad civil tomar acciones concretas para la igualdad y empoderamiento de las mujeres, a saber "Visión estratégica común y estrecha cooperación con los Estados miembros y los socios a nivel multilateral, regional y nacional.

Un cuidadoso análisis de género y una estrecha consulta con los Estados miembros, las organizaciones de la sociedad civil, los defensores de los derechos de la mujer y los jóvenes aportarán una sólida base para las actuaciones sobre el terreno. (Europea, 2020) En concordancia con lo anterior, plantear una Política de Género para DIPAZ, consiste en dar cuenta de las diferenciaciones culturales que jerarquizan los roles asignados tanto a hombres como a mujeres en la sociedad. Todo esto, teniendo en cuenta las dinámicas específicas de las

comunidades de fe. Teniendo en cuenta que el género es una categoría descriptiva y de análisis. Es decir, permite describir las formas en que opera o se materializa la subordinación dentro del sistema y por otro lado, busca las formas de subvertir el orden establecido en pro de una equidad entre los sujetos que integran determinada sociedad. De esta forma la perspectiva de género identifica las formas particulares en que se da la subordinación, pero también permite generar acciones para transformar este orden.

POLÍTICA DE GÉNERO DEL DIPAZ

La presente política de género se ha planteado como un aspecto transversal y relevante, con acciones en cada uno de los niveles de la dinámica organizacional, que de forma estricta, buscan integrarse en cada una de las líneas de trabajo, acorde con los intereses y estrategias del DIPAZ.

De esta forma las acciones propuestas buscan llegar a todos los niveles de sus miembros, complementar los proyectos en curso y direccionar los proyectos venideros, así como establecer pautas para las representaciones externas.

También busca, aportar a la disminución de las brechas de exclusión y las relaciones desiguales de poder, por lo cual, se considera pertinente establecer algunos aspectos para la igualdad de género dentro de las operaciones del Dipaz.

Si bien los estudios de género abarcan los temas de diversidad, y muchas organizaciones tienen sus políticas de género establecidas, Como red eclesial y basada en la fe DIPAZ se enfoca y da la relevancia e importancia pertinente en temas de género donde el empoderamiento de la mujer y nuevas masculinidades, son un eje transversal primordial en el ejercicio de sus posturas, actividades, documentos y todo lo que promueva la paz en Colombia.

La metodología propuesta para la implementación de la presente política de género es participativa y constructiva, que permita de esta forma desarrollar los conceptos de forma colectiva, integrando todos los saberes y las experiencias de las y los participantes. Se proponen aspectos claves enfocados en las siguientes dimensiones: administrativo y representaciones externas, proceso de contratación e incidentes, sospechas y protocolos de VBG, que abarcan todas las áreas de participación por parte de las organizaciones miembros de DIPAZ a nivel nacional.

Con base en las mencionadas dimensiones se acuerda lo siguiente:

ADMINISTRATIVA Y REPRESENTACIONES EXTERNAS

1. Eliminar expresiones sexistas, misóginas, machistas, homófobas y androcéntricas en los textos, símbolos y actos litúrgicos, reuniones, espacios de capacitación, conversatorios, foros y en el lenguaje comunicacional.
2. Transformar o cambiar estereotipos dentro de la comunidad de DIPAZ; establecer instrumentos de veeduría, que garanticen que las herramientas utilizadas en temas de paz, tengan una perspectiva de género. Siempre pensando en la mujer.
3. No se permite ningún acto, norma, expresión verbal que estigmatice a las mujeres en espacios organizados y dirigidos por DIPAZ.
4. El Comité Ejecutivo debe estar integrado en una lógica de paridad. Como principio que propende por la contribución equilibrada, justa, y legal; que asegura que al igual que los hombres, las mujeres en toda su diversidad tengan una participación y representación igualitaria en DIPAZ.
5. Garantizar una participación equitativa en el liderazgo entre hombres y mujeres en los órganos de toma de decisiones.
6. DIPAZ se compromete a tener y a promover representación femenina de manera externa, esto se refiere a participación en paneles, foros, congresos y demás espacios públicos y políticos. Cuando se invite al Dipaz a participar en eventos y/o actividades que requieran textos, estos deben contener el tema de género de manera transversal,
7. Garantizar que la perspectiva de género se incorpore a los presupuestos, proyectos y programas de DIPAZ.
8. Fortalecer la parte administrativa del DIPAZ, en la implementación de la política de género a partir de la creación de roles o funciones encargadas de la ejecución, seguimiento y evaluación de la misma.
9. Garantizar la participación activa de las mujeres en cada uno de los espacios decisorios de la organización.
10. En cuestiones presupuestales, DIPAZ, entendiendo que no tiene un presupuesto propio para su ejecución y que su sostenibilidad está enmarcada en los proyectos en los que participa y es aceptado por idoneidad, se orienta que dentro de la distribución del presupuesto, haya un porcentaje significativo a temas de género y enfoque diferencial, que permita ampliar el impacto en pro de la reducción de brechas de género.
11. Facilitar y fortalecer las relaciones, las redes y el liderazgo, al interior de la membresía del DIPAZ, también con otras expresiones ecuménicas, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones internacionales, con respecto a la política de género. Todos los socios del Dipaz, deben conocer y acoger la política de género del Dipaz.

PROCESOS DE CONTRATACIÓN

En los espacios de trabajo se debe tener en cuenta como herramienta fundamental, la política de género, que permite hacer visibles las relaciones asimétricas y discriminatorias, y a su vez incorporar prácticas, que permitan la construcción y promoción de la igualdad de oportunidades y trato digno hacia todas las personas. Para DIPAZ, en el tema de género es importante asumir y aplicar los siguientes aspectos:

1. En lo que se refiere a la contratación de personal, se debe garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un empleo con igualdad salarial, lo cual permite trabajar por la paridad en procesos de contratación y/o selección de personal.
2. Las personas que realicen el o los procesos de selección, para cualquier cargo dentro del DIPAZ, debe tener sensibilidad y respeto frente al tema de género, evitando estereotipos, que puedan influir en la decisión final.
3. La definición del perfil que se establece para cada puesto de trabajo en DIPAZ, debe realizarse de manera que propenda por la igualdad y equidad de género, evitando asociar habilidades requeridas con el género, por el contrario, estas deben ser redactadas desde la comprensión de competencias profesionales para el cargo que se precise. DIPAZ tendrá en cuenta el reconocimiento y mérito como herramienta clave en cualquier cargo que se requiera, con sensibilidad en temas de género, que compruebe su formación académica, la experiencia laboral y/o espacios de experiencia práctica como voluntariados, apoyos, asistencias no remuneradas, entre otras.
4. DIPAZ evitara solicitar información personal irrelevante para el cargo o la organización que puede invadir la intimidad de las personas solicitantes y aportar a los estereotipos/prejuicios sociales de género.
5. DIPAZ debe propender por la conformación de equipos de trabajo compuestos por mujeres y hombres en igual cantidad y calidad de participación.

INCIDENTES, SOSPECHA Y PROTOCOLOS DE VBG

1. DIPAZ tendrá un equipo de género a nivel nacional que estará encargado de atender las situaciones de VBG dentro de la organización en lo que a empleadas, empleados, voluntarias, voluntarios y personal de contratación en general se refiere.
2. El equipo de género a nivel nacional estará compuesto por tres personas del Dipaz, elegidos en el comité ejecutivo, quienes se encargaran de recepcionar, orientar y reportar si se presentan sospecha o situaciones de acoso dentro de la red o algún miembro de la misma.

3. En los eventos organizados por Dipaz se tendrá un equipo de género especial y exclusivo para el evento, elegido y organizado previamente. Dentro de la logística de cada evento se debe anunciar de la existencia de dicho equipo para que tanto los organizadores y los asistentes puedan informar si se presenta o existe alguna sospecha de una situación de VBG. Al iniciar cada reunión se debe clarificar que Dipaz tiene una política de género y quiénes conforman el equipo de género.
4. A manera de protocolo queremos tener en cuenta la siguiente ruta de atención, si se presenta una sospecha o situación de VBG:
 - Informar solamente a los miembros del comité de género designado.
 - Las personas designadas, no podrán socializar la información en público.
 - No confrontar al agresor, se debe proteger a la víctima y se debe orientar para que pueda activar la ruta correspondiente o realizar la denuncia en las respectivas entidades, si así lo considera.
 - Líneas de denuncias anónimas:
 - Línea Púrpura Bogotá 018000112137; Escribiendo al WhatsApp 3007551846.
 - Línea Nacional 155.
 - Policía Nacional 123. A nivel Nacional.
 - Línea Fiscalía General de la Nación 122, para presentación de denuncias de violencia intrafamiliar, violencias basadas en género y violencia sexual. La persona que ha sido abusada sexualmente puede acercarse al centro de atención médico más cercano para que se active el protocolo de atención integral en salud para víctimas de violencia sexual.
 - Registro de atención.
5. Cualquier persona que cometa actos de acoso sexual o VBG, será vetada de la red. Si participa en algún comité sea ejecutivo o de alguna línea de acción debe salir inmediatamente. Se hará un comunicado desde el comité de género donde se dé a conocer que dicha persona no hace parte del DIPAZ, que su salida se debe por quebrantar la política de género de la red.
6. DIPAZ tendrá una matriz estadística de reporte de cuantas sospechas o situaciones de VBG se dieron en el año, o en su defecto, si no hubo para evaluar.
7. DIPAZ opta y decide acompañar a la víctima apoyando las decisiones que tome ajustadas a la ley, entendiendo el derecho al debido proceso que todo acusado tiene y a la espera de los resultados de la justicia.
8. A manera de compromiso se va realizar un Protocolo basado en la Política de Mujeres.

ANEXOS

PRINCIPIOS

Como principios relevantes que acompañan esta Política, DIPAZ se compromete a lo siguiente:

1. Promover y generar conciencia en la justicia de género como fundamento teológico, para promulgar dignidad y justicia para todos los seres humanos, siendo promotores de la equidad entre mujeres y hombres como derecho humano fundamental y universalmente reconocido.
2. Defender los valores de la dignidad y la justicia, la inclusión, el respeto y la participación, que permitan a cada individuo ser y hacer según sus dones y capacidades.
3. Garantizar el análisis de género en toda la labor humanitaria y de desarrollo, y abordar especialmente la equidad entre mujeres y hombres con el fin de reforzar las pautas de justicia e inclusión. Para DIPAZ, es fundamental reconocer y analizar los efectos de todos los procesos de desarrollo en la equidad de género.
4. Apoyar y fortalecer el empoderamiento de las mujeres como estrategia clave para poner fin a la distribución desigual de aspectos como los económicos, los conflictos, lo laboral y otros, de tal manera que permita prevenir y dar respuesta a la VBG.
5. Generar y promover espacios que permitan una participación activa de los hombres, reflexionando sobre modelos de masculinidades transformadas que se comprometan con la justicia de género.
6. Oposición no violenta a las prácticas sistémicas y estructurales que crean barreras a la plena participación de las mujeres en el liderazgo y la toma de decisiones.
7. Establecer un permanente análisis de género, incorporado a todos los programas y las etapas de los ciclos de los proyectos: identificación de necesidades, planificación, implementación, seguimiento y evaluación.
8. Abordar todos los aspectos de la teología, la liturgia y la vida devocional desde la perspectiva de la justicia de género.

FUNDAMENTOS LEGALES. ASPECTOS JURÍDICOS DE LA POLÍTICA

Una política de perspectiva de género debe dar cuenta de los efectos y las formas diferenciales en que la construcción social del género opera en las múltiples realidades y debe estar encaminada en atenuar dichos efectos entre los sujetos de la sociedad. Además, la perspectiva de género reconoce la existencia de sujetos históricamente excluidos o subordinados, por medio de un sistema patriarcal y sexista, que ha otorgado un valor simbólico mayor dentro de

la sociedad a las tareas, roles y funciones que son asignadas a un sexo específico y que por este medio justifica la subordinación del otro. Ahora, los sujetos que han sido históricamente excluidos o subordinados dentro del sistema son las mujeres, los niños, los negros e indígenas. Esto, como consecuencia de la sobrevaloración dentro del sistema a las labores, roles y atributos asignados a lo masculino, blanco, occidental.

Marco normativo Nacional

Dentro del marco normativo nacional encontramos leyes, decretos, resoluciones y jurisprudencias. Las leyes son las siguientes:

- Constitución de 1991: La Constitución Nacional, es conocida como norma de normas por tener un carácter superior en el ordenamiento jurídico se trató de una gran conquista que se dio como resultado de la asamblea constituyente, en ella se consagran principios y deberes de los colombianos orientados al bienestar general y convivencia pacífica. En relación con los derechos de la mujer, la constitución nacional realizó aportes significativos para el ejercicio de la ciudadanía plena de las mujeres y la ampliación de la garantía de sus libertades y derechos, entre ellos la participación, la protección a la mujer en estado de embarazo, la libertad de escoger profesión u oficio, entre otros derechos que tienen implícita la función de prevenir toda forma de violencia contra la mujer.
- Ley 1257 de 2008: Reglamenta las medidas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Esta ley tiene por objeto garantizar una vida libre de violencias tanto en el ámbito público como en el privado, en ella se define la violencia contra la mujer, como cualquier acto u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, por su condición de mujer
- Ley 823 de 2003, Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres: Esta ley reglamenta las políticas y acciones tendientes a garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito público y privado, así mismo consagra las obligaciones del Estado de ejecutar políticas orientadas a lograr la equidad de género.
- Ley 1009 de 2006, por la cual se crea con carácter permanente el observatorio de asuntos de género: A partir de esta ley se crea con carácter permanente el observatorio de asuntos de género OAG, a cargo del DAPRE a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, tiene por objeto hacer seguimiento, a las políticas planes, proyectos y decisiones jurisprudenciales con el fin de generar recomendaciones o estrategias para mejorar los asuntos de género.
- Ley 1639 de 2013 por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la ley 599 del 2000- reglamentada por el decreto 1033 de 2014: Esta ley tiene como propósito fortalecer las

medidas de prevención, protección y atención integral de las víctimas de crímenes con ácido o sustancias similares que generen cualquier tipo de daño en el tejido humano. Como medida de prevención se reglamenta el control de la comercialización y/o venta de ácidos o sustancias similares.

- Ley 1761 de 2015 o Ley Rosa Elvira Celis, por la cual se crea el delito penal de feminicidio como delito autónomo: Está ley es consecuencia del repudio por el ataque y asesinato a Rosa Elvira Cely. A través de este instrumento legal se crea el tipo de feminicidio, como un delito autónomo de manera que se garantice la investigación y sanción de las violencias contra la mujer basadas en género y discriminación. La ley está dirigida a prevenir y erradicar este tipo de violencia para garantizar a las mujeres una vida libre de ella. Se basa en los principios de igualdad y no discriminación.

Decretos

- Decreto Nacional 1069 de 2014: A través de este decreto se reglamentan las competencias de las entidades responsables en la adopción de las medidas de protección y asistencia dirigidas a las personas víctimas del delito de trata de personas.
- Decreto 4796 de 2011: A través de este decreto se determinan las responsabilidades del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se establecen estrategias y responsabilidades para detectar, prevenir y atender a las mujeres que han sido víctimas de violencia.
- Decreto 164 de 2010 por la cual se crea una comisión intersectorial denominada mesa interinstitucional para erradicar la violencia contra la mujer: Tiene como propósito aunar esfuerzos para la articulación y coordinación interinstitucional de las diferentes entidades del Estado (Ministerios, el Departamento de la presidencia, el ICBF) dirigidos a la prevención y atención integral con calidad de las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia.
- Decreto 1930 de 2013 por el cual se adopta la política Nacional de equidad de género y se crea una comisión intersectorial para su implementación: A través de este decreto se adopta la política pública Nacional de equidad de género y se crea una comisión intersectorial para su implementación, con el propósito de garantizar los Derechos Humanos de las mujeres teniendo en cuenta sus características, en lo que se conoce como enfoque diferencial de etnia, mujeres urbanas, rurales, indígenas y ROM
- Decreto 4786 de 2008 Por el cual se adopta la Estrategia Nacional Integral contra la trata de personas: A través de este instrumento legal se reglamenta la Estrategia Nacional contra la Trata de Personas, a través de programas, proyectos y medidas que comprometan a toda la sociedad. Se incluye como parte de la estrategia los enfoques de Derechos, género, protección integral y territorial.

Resoluciones y Jurisprudencias

- Resolución 0459 de 2012: Por medio de esta resolución el Ministerio de Protección Social Adopta y reglamenta el Protocolo de Atención Integral a Víctimas de la Violencia Sexual, incluye las medidas y acciones para que las víctimas accedan a la atención médica integral.
- Sentencia T- 878 /2014: En esta jurisprudencia se hace un recuento de los instrumentos jurídicos, la jurisprudencia internacional y nacional para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra la mujer, así como de las acciones afirmativas, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Se trata de un caso que se genera en el ámbito privado pero que trasciende al ámbito público, por lo tanto, es un antecedente constitucional importante para visualizar el problema de la aceptación social de la violencia. Finalmente, el fallo es un referente para prevenir y rechazar toda forma de violencia contra la mujer.



GLOSARIO

POLÍTICA DE MUJERES: El presente documento es el resultado de un esfuerzo conjunto entre todos los actores que confluyen en el Diálogo Intereclesial por la Paz (DIPAZ) para superar las brechas existentes al interior de la organización y hacia el exterior de esta en materia de reconocimiento de los derechos de la mujer en la participación y toma real de decisiones. La política apunta a la generación de equidad al interior de la organización, el empoderamiento femenino y la prevención de acosos/abusos sexuales en el sector ecuménico que confluye en la plataforma, incluyendo la eliminación del uso de lenguaje sexista, expresiones sexistas y actuaciones que discriminen a las personas por su condición de género. El propósito de esta política es establecer una clara visión, dirección, un lenguaje común y mensaje coherente a la Asamblea Nacional de Diálogo Intereclesial por la Paz (DIPAZ) para poner en práctica y comunicar nuestro compromiso con la promoción de la igualdad de género en todos los niveles.

GÉNERO: Puede entenderse como los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en un momento dado considera apropiados para hombres y mujeres". Estas realidades se construyen socialmente y se aprenden a través de la socialización. Son específicos al contexto y al tiempo y están sujetos a cambios. Aunque las formas tradicionales de identidad de género se basan en la clasificación binaria de hombres y mujeres, las realidades de género son diversas y fluidas, en constante evolución, y la lógica binaria podría restringir la libertad y las posibilidades de los seres humanos, especialmente para las personas transgénero, intersexuales y no conformes con el género.

EQUILIBRIO DE GÉNERO: Se refiere a la participación de aproximadamente el mismo número de mujeres y hombres dentro de una actividad u organización. Algunos ejemplos son: representación en comités, estructuras de toma de decisiones, o proporción de mujeres y hombres en la plantilla de personal.

IGUALDAD DE GÉNERO: Se refiere a la igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades para mujeres y hombres. Igualdad no significa que las mujeres y los hombres son iguales, sino que las oportunidades, derechos y responsabilidades no dependen de si alguien nace mujer u hombre. Esto implica que deben tenerse en consideración los intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres.

Las intervenciones específicas de género o dirigidas a cuestiones de género buscan abordar áreas específicas en las que las mujeres están insuficientemente representadas o son desfavorecidas, lo que incluye la adopción de medidas especiales de carácter temporal, y forman parte de un abordaje amplio de incorporación de la perspectiva de género. Los datos desagregados por sexo se recolectan y tabulan para mujeres y hombres por separado. Permiten medir las diferencias entre mujeres y hombres en las diferentes dimensiones sociales y económicas. Feminismo se define como un movimiento social no homogéneo y pluralista que pide para la mujer el reconocimiento de unas capacidades y unos derechos que tradicionalmente han estado reservados para los hombres.

SEXO: Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas.

EQUIDAD DE GÉNERO: La equidad de género hace referencia a la dignidad y los derechos que poseen todas las personas. Este término refiere al derecho que poseen hombres y mujeres de recibir un trato justo, más allá del género y a la lucha por garantizar el acceso de todos a oportunidades en el ámbito social, económico, político, laboral y doméstico.

DIVERSAS MASCULINIDADES: La noción de masculinidades enfatiza el proceso por medio del cual los hombres se construyen y relacionan desde el respeto y la plena expresión del ejercicio de los derechos, libertades y capacidades de las personas y en las relaciones de género. Es decir, exhorta a que los hombres se construyan identidades libres de estereotipos y de violencia contra sí mismos y contra las mujeres y personas con quienes interactúan en la pareja, en las familias, en las escuelas y en los espacios públicos.

ORIENTACION SEXUAL: Se define como orientaciones sexuales al patrón de atracción sexual, erótico o amoroso hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Es importante mencionar, que las orientaciones sexuales son totalmente independientes de la identidad de género de cada individuo, es decir que esta no define hacia quiénes nos sentimos atraídos.

ANDROCENTRISMO: Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino.

MACHISMOS: El machismo es la actitud de prepotencia de los hombres respecto de las **mujeres**. Se trata de un conjunto de prácticas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra el género femenino.

SEXISMO: El sexismo se refiere al conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamientos, basadas en creencias en torno al sexo y el género de las personas. Estas acciones discriminatorias que benefician a un sexo sobre el otro pueden estar dirigidas también a identidades

sexuales diversas y otras condiciones marcadas por la desigualdad o estigmatización.

MISOGINIA: La palabra misoginia proviene de dos voces griegas miso y gyne que significan detestar a la mujer. Se usa para referirse a creencias o expresiones emocionales, psicológicas e ideológicas de odio hacia las mujeres y a lo femenino.

La misoginia prevalece en culturas o sociedades que consideran a las mujeres inferiores a los hombres y les atribuyen un rol centrado en la reproducción de la especie humana, en el cuidado de hijos/as y en el hogar. Por ello, redundando en práctica de subordinación, sometimiento, violencia e incluso crímenes contra las mujeres.

HOMOFOBIA: Aversión hacia la homosexualidad o las personas homosexuales.

RACISMO: Creencia que sostiene la superioridad de un grupo étnico sobre los demás, lo que conduce a la discriminación o persecución social.

INTERSECCIONAL: La interseccionalidad es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.

Bajo la óptica de la interseccionalidad, por ejemplo, cualquier persona puede sufrir discriminación por el hecho de ser adulta mayor, ser mujer, provenir de alguna etnia indígena, tener alguna discapacidad o vivir en una situación de pobreza; y todas las posibilidades de desigualdad antes mencionadas, pueden coexistir en una sola persona, lo que le pone en un mayor riesgo de vulnerabilidad.

ENFOQUE DE GÉNERO: Cuerpo conceptual mediante el cual se explican las diferencias y las relaciones sociales que construyen mujeres y hombres, siendo éstas, en la mayoría de los casos, expresión de relaciones asimétricas de poder, que ponen de manifiesto la subordinación de las mujeres a los hombres. En el marco de este tipo de relaciones se producen desigualdades y discriminaciones contra las mujeres, que impiden que éstas puedan gozar efectivamente y ejercer plenamente sus derechos, y en igualdad de condiciones acceder y controlar recursos, decisiones, oportunidades y retribuciones sociales, económicas, culturales y políticas.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Permite analizar la forma en la que se crean y perduran sistemas sociales a partir de un determinado punto de vista del sexo, el género y la orientación sexual.



EMPODERAMIENTO: Las especialistas señalan que el empoderamiento es un proceso individual y colectivo de generación y acopio de poderes vitales que permiten independencia y autonomía material, social, subjetiva y ética. Es el paso de cada mujer hacia su construcción como sujeta de la propia vida, fortaleciendo capacidades y potencialidades, y la autonomía para decidir y dirigir sus caminos.

PREVENCIÓN DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL: tiene el propósito de evitar la aparición de riesgos para las mujeres. Implica actuar para que un problema no aparezca o, en su caso, para disminuir sus efectos.



BIBLIOGRAFÍA

Cortes Castellanos, P. (2005). Mujeres migrantes de América Latina y el Caribe: Derechos humanos, mitos y duras realidades. Santiago de Chile: Naciones Unidas CEPAL. Martínez Ten, L., & Tuts, M. (s.f.). Derechos Humanos Mujer e Inmigración. Mujer, A. C. (2014). Orientaciones para la territorialización de la. Bogotá: Alta Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer. Mujeres, O. (2015). Derechos Humanos de las Trabajadoras Migrantes. México: ONU MUJERES. UNIFEM. (2006). UNIFEM.

CIBERGRAFÍA

<https://concepto.de/equidad-de-genero/#ixzz8EdrtKMy0>
<https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/orientaciones-sexuales/>
Política de la FLM para la Justicia de Género, Federación Luterana Mundial, Ginebra, 2014.