

POLÍTICAS DE GÉNERO ENFOCADAS EN PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO DE LAS
MUJERES DEL MUNICIPIO DE GACHETÁ CUNDINAMARCA A TRAVÉS DE LA
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

SANDRA LILIANA RODRÍGUEZ CORTÉS

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA
GACHETÁ (CUNDINAMARCA)
2018

POLÍTICAS DE GÉNERO ENFOCADAS EN PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO DE LAS
MUJERES DEL MUNICIPIO DE GACHETÁ CUNDINAMARCA A TRAVÉS DE LA
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

SANDRA LILIANA RODRÍGUEZ CORTÉS

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gestión Pública

Director:
Jorge Enrique León Rodríguez

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA
GACHETÁ (CUNDINAMARCA)
2018

Dedicatoria

A Dios todo poderoso y a María Santísima que siempre me acompañan en las metas que he trazado durante mi vida, me fortalecen cada día y me regalan el don divino que es la vida. Gracias Señor por tu inmenso amor hacia mí y hacia los que me rodean, gracias por iluminar mi mente y hacer posible mis metas e ilusiones. Por permitirme culminar mi especialización y mantenerme en pie cuando sentía desfallecer en el intento por lograrlo.

A mi esposo por su apoyo, por ser mi fortaleza, por comprenderme cuando no le dedicaba el tiempo suficiente por atender mi trabajo y estudio, a mis hijas: Milena y María Alejandra quienes con sus preguntas frente a mi trabajo de grado me motivan a seguir, son mi adoración, mi vida, y motor para continuar. Esta dedicatoria querida Familia es una manera de decirles que los amo y que soy privilegiada y bendecida por Dios al tenerlos a mi lado.

A mi Padre por ser incondicional conmigo, a mi madre por ser mi ejemplo de vida y por cada una de sus oraciones hacia mí; a mi hermano Néstor porque siempre ha estado en los momentos felices y los no tan felices, por su ayuda incondicional y por creer siempre en mí.

Agradecimientos

A mi Director Jorge León, a cada uno mis tutores que contribuyeron a mi formación y me brindaron su orientación y conocimiento, a Don Carlos Gordillo porque con cada llamada me motivaba a continuar, a Florecita por su amabilidad hacia mí, Dios continúe bendiciéndolos y los llene de salud y muchas alegrías.

A todas aquellas personas, amigos, amigas que de una u otra forma apoyaron para esta meta profesional se hiciera realidad y a cada una de las mujeres de este país que en algún momento de su vida han sido discriminadas.

Tabla de contenido

	Pág.
Introducción.....	12
1. Planteamiento del problema	14
1.1.Preguntas	17
2. Justificación.....	18
3. Objetivos.....	21
3.1. Objetivo General.....	21
3.2. Objetivos específicos.....	21
4. Marco De Referencia.....	22
4.1. Marco teórico y Conceptual	22
4.1.1 Base teórica de la Equidad de Genero.....	22
4.1.2. El patriarcado.....	22
4.1.3. Pensamiento feminista.....	23
4.1.4. Diferencias entre Género y sexo.....	24
4.1.4.1. Genero	24
4.1.4.2. Sexo	24
4.2. Política pública, Igualdad y Equidad de género	24
4.2.1. ¿Qué es política pública?.....	24
4.2.2. Igualdad de género.....	25
4.2.3. Equidad de género	26
4.3. Política Pública Nacional de Equidad de Género en Colombia	26
5. Marco Legal.....	28
5.1 En el ámbito internacional.....	28
5.1.1 La primera conferencia Mundial de la mujer (México 1975)	28

5.1.2. La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).....	28
5.1.3. Conferencia de Beijing	29
5.1.4. Convención de Belém do Pará.	30
5.1.5. Las metas del milenio propuestas por la Organización de Naciones Unidas	31
5.2. En el ámbito Nacional	31
5.2.1. Ley 115 de 1994: Ley General de Educación.....	31
5.2.2. La Ley 581 de 2000: Ley de cuotas.....	31
5.2.3. La Ley 823 de 2003: Ley de Igualdad de oportunidades para las Mujeres.	32
5.2.4. Ley 1434 de 2011: Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia.	33
5.2.5. Ley Estatutaria 1475 De 2011.	33
5.2.6. Ley 1450 de 2011: Plan de Desarrollo.	35
5.2.7. Ordenanza 099 de 2011: Política Pública Mujer Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades (PPMEGIO)	36
5.2.8. CONPES social 161 de 2013.....	36
6. Marco Espacial	37
6.1. Ubicación.....	37
7. Marco Metodológico	38
7.1. Diseño de la investigación.....	38
7.1.1. Diseño no experimental.....	38
7.2. Selección de la muestra	39
7.2.1. Formula de tamaño muestra	40
7.3. Recolección de datos	40
7.4. Tabulación de la encuesta proyecto aplicado Política Pública De Equidad De Género.....	41
7.5. Ocupación de las encuestadas.....	41
7.5.1. Nivel de estudios de las encuestadas	42
7.5.2. Edad de las encuestadas.....	43
7.5.3. ¿Conoce sus derechos como mujer en la sociedad?	44

7.5.4. ¿Ha recibido por parte de la Administración Municipal capacitaciones sobre sus derechos como mujer en los siguientes temas? Educación, salud, trabajo.	44
7.5.5 ¿Al momento de participar en elección de cargos en Juntas de Acción Comunal, Asociaciones, cargos públicos y administrativos siente que?	45
7.5.6. De las siguientes opciones a cuál ha pertenecido: Asociación, Junta de Acción Comunal, cargo público de libre remoción, administrativo, ninguno.	46
7.5.7. ¿En qué medida está interesada en recibir capacitaciones sobre liderazgo, participación?.....	47
7.5.8 ¿Cuál de los siguientes motivos, influyen en la decisión de participaren capacitaciones sobre liderazgo y participación frente a una comunidad?	48
7.5.9. ¿Qué impacto tendría incluir a las mujeres en programas de desarrollo de liderazgo femenino?	49
7.5.10. ¿Qué estrategia cree usted que ayudaría a tener mayor presencia de la mujer en el campo social y económico?	49
8. Resultados.....	51
Conclusiones.....	53
Recomendaciones	55
Bibliografía.....	59
Anexos	62

Tabla de gráficas

	Pág.
Gráfica 1. Ocupación.....	42
Gráfica 2. Nivel de estudio.....	43
Gráfica 3: Rango de edad.	43
Gráfica 4. Conocimiento de derechos.....	44
Gráfica 5. Capacitaciones.....	45
Gráfica 6: Participación en cargos de elección.....	46
Gráfica 7: Pertenencia en cargos.....	47
Gráfica 8: Interés en recibir capacitaciones.....	48
Gráfica 9. Motivos que influyen en la participación de capacitaciones.....	48
Gráfica 10. Impacto de incluir a la mujer en programas de liderazgo.....	49
Gráfica 11. Estrategias que ayudarán a tener mayor presencia de la mujer en el campo social y económico.....	50

Lista de anexos

	pág.
Anexo 1. Cuestionario aplicado.....	62
Anexo 2. Tabulación de los datos.....	64

Resumen

El documento que se presenta, analiza las propuestas y planteamientos plasmados como política pública con enfoque de género en el municipio de Gachetá, departamento de Cundinamarca, para ello, se realizó una revisión de literatura relevante como: Plan de desarrollo Nacional, Departamental y Municipal, normatividad nacional e internacional, estrategias y programas de la entidad (PNUD), conferencias como la de Beijing 1995; todas ellas notables y dirigidas en obtener una comprensión clara de los puntos a tratar y así alcanzar los objetivos que se establecieron. Se realizó una investigación de tipo no experimental. Para una mejor concepción y acercamiento a la realidad se aplicó una encuesta a 354 mujeres, buscando conocer su punto de vista, intereses y concepción de una participación activa y liderazgo de ellas. Se realiza análisis de los resultados y gráficas en las cuales se refleja el punto de vista de las encuestadas frente a políticas implementadas por la administración municipal y la percepción que ellas mismas tienen frente a la participación y liderazgo en la comunidad. Como resultado, se crearon recomendaciones de políticas públicas enfocadas en la equidad de género con el fin de que sean implementadas, en procura de lograr empoderamiento en las mujeres del municipio, como fundamento de la familia y de la sociedad.

Palabras Claves: Equidad, Género, Inclusión, Liderazgo, Mujer, Sociedad y Política Pública.

Abstract

The document that's presented, analyzes the proposals and the proposals expressed as the public policy with a gender approach in the municipality of Gachetá, department of Cundinamarca. For this, a review of the relevant literature was carried out, such as: National, departmental and municipal development plans, national and international regulations, strategies and programs of the entity (UNDP), conferences such as that of Beijing 1995; all of them remarkable and directed to obtain a clear understanding of the points to be treated and thus achieve the objectives that were established. A non-experimental research was carried out. For a better conception and approach to reality, a survey was applied to 354 women, seeking to know their point of view, the interests and the conception of an active participation and the leadership of them. The analysis of the results and the graphs in which the point of view of the surveys is reflected against the policies implemented by the municipal administration and the perception that they have regarding the participation and leadership in the community are made. As a result, public policy recommendations focused on gender equality were created in order to be implemented, in order to achieve empowerment in the women of the municipality, as a foundation of the family and society.

Keywords: Equity, inclusion, gender, leadership, woman, society Public politics

Introducción

El proyecto investigación que aquí se presenta, “Políticas de Género enfocadas en Participación y Liderazgo de las mujeres del Municipio de Gachetá Cundinamarca a través de la administración Municipal” busca dar un diagnóstico al cumplimiento de las políticas de equidad de género con el fin de generar recomendaciones a la administración municipal de Gachetá que promuevan la vinculación de la mujer en temas de participación y liderazgo en sus comunidades.

El papel de la mujer ha venido pasando a un segundo plano a través de los años, se debe tener presente que las mujeres apoyan al desarrollo de sus comunidades no solo desde su rol en el hogar sino también como líderes capaces de realizar grandes aportes a este país.

Mediante una revisión bibliográfica de normas pertinentes, se consultaron los diferentes planes de desarrollo nacional, departamental, (para el caso Cundinamarca) y del municipio de Gachetá, desde el año 2.012 hasta 2.016. Con lo que se busca ver los diferentes programas y estrategias creadas por los entes gubernamentales en la implementación de esta política.

Organismos internacionales como CEPAL, ONU mujeres, entidades de la ONU para la igualdad de género y Empoderamiento de las mujeres, lideran y realizan día a día esfuerzos por avanzar hacia una mayor equidad e igualdad en las comunidades. En la conferencia Mundial de la Mujer desarrollada en Beijing 1995, insta a los Estados a incorporar la figura de género en todos sus programas de acción con el deseo de que todas las mujeres tengan acceso a recursos productivos en condiciones iguales a la de los hombres y promover su participación en el desarrollo económico de sus comunidades. (Naciones Unidas, 1995)

Para el desarrollo del proyecto se realiza una investigación de tipo científico teniendo en cuenta tres características; Sistemática, empírica y crítica como lo señala Fred N. Kerlinger, 2009.

Sistemática” implica que hay una disciplina constante para hacer investigación científica y que no se dejan los hechos a la casualidad. “Empírica” significa que se basa en fenómenos observables de la realidad. Y “crítica” quiere decir que se juzga constantemente de manera objetiva y se eliminan las preferencias personales y los juicios de valor. Es decir, llevar a cabo investigación científica es hacer investigación en forma cuidadosa y precavida. (Hernández, 2014),

La investigación realizada es descriptiva ya que ha llevado a describir una situación concreta que afecta a una parte de la sociedad, (la mujer), como es la inequidad de género, que se ve afectada por desigualdad en sus diferentes contextos, y afecta no solo individualmente sino a la sociedad. Dentro del proceso investigativo, para hacer una interpretación adecuada de algunos hechos en el contexto municipal, se efectuó una encuesta y se confrontó con una revisión de fuentes secundarias registrada en informes de gestión, planes de desarrollo y documentos elaborados por diferentes organizaciones activistas encaminadas a disminuir la brecha de inequidad con enfoque de género en el municipio de Gachetá.

El propósito de ésta investigación, como se plasma en el objetivo general, es realizar un diagnóstico del cumplimiento de las políticas de equidad, de género; con el fin de proponer recomendaciones, que conlleven a promover la vinculación de la mujer, en temas de participación y liderazgo.

Con el planteamiento de unos objetivos específicos, se logró encausar la investigación, para darle un norte y encontrar propuestas específicas que pueden ser orientadoras en la implementación de correctivos a la política pública de mujer y género en el municipio de Gachetá Individualmente

1. Planteamiento del problema

La sociedad moderna, desde principios de la primera revolución industrial (1.760 -1.840), ha ido vinculando como potencialidad la fuerza de la mujer y luego con la apertura a la educación también ha venido ocupando cargos antes reservados a los hombres.

Con la asistencia de niñas a la escuela, luego a los colegios y universidades, además de otras conquistas como la de participar inicialmente eligiendo y luego ser elegida, la mujer ha alcanzado dimensiones importantes en la vida de la sociedad, aportando además de su conocimiento, su innata capacidad administrativa y valores como la solidaridad, la delicadeza, la misericordia y la honestidad en desarrollo de sus cargos administrativos.

Ante ese potencial, es necesario que los entes territoriales emprendan acciones locales en procura de promover una política pública de equidad de género, potencializando el talento humano en su territorio. Por ello toda entidad estatal debe velar por promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer y no debe ser ajeno a este hecho, se debe fomentar la participación y el liderazgo de las mujeres frente a la comunidad. Desde la misma Constitución Política de 1.991 Artículo 43 reconoció la igualdad de derecho y oportunidades entre hombres y mujeres (Constituyente, Asamblea Nacional, 1991). Las mujeres en Colombia desde el año 1.957

pueden ser elegidas y elegir a sus gobernantes, esto se dio en el gobierno de Gustavo Rojas Pinilla, con la reforma Constitucional se les otorgo ese derecho, desde ese momento las mujeres juegan un papel protagónico en la construcción de un país más justo, democrático incluyente y encaminado a la igualdad sin desligar su papel en la familia y responsable del funcionamiento del hogar.

La inclusión de la mujer en la política se generaliza en que puede elegir y ser elegida en diferentes cargos políticos, administrativos de liderazgo y empoderamiento social y ser designadas en roles diferentes a los del hogar, pero esta debe ser acompañada por la representación de las mismas en sus intereses y necesidades, se hace necesario que participen más en la política y a su vez que sus ideas sean escuchadas y apoyadas.

La Asamblea de las Naciones Unidas mediante resolución sobre la participación de la mujer en la política señala que las mujeres continúan excluidas de la política ya sea por cultura machista, estereotipos de discriminación, falta de acceso a la educación, dependencia económica y pobreza. En ella ratifica sobre los derechos de participación.

Reafirmando también la Declaración Universal de Derechos Humanos, que establece que toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos, y de acceder, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas. (2012).

Las cifras de participación de la mujer en cargos públicos y de elección son desalentadoras

En Colombia las mujeres son el 52% de la población; sin embargo tan solo el 12% de ellas ocupan cargos de elección popular, 14% de concejales, el 17% de diputadas, el 9% de alcaldes y el 21% del Congreso) a pesar de que son más que los hombres que se gradúan de educación superior. (Organización de las Naciones Unidas -ONU-, 2012)

Las mujeres en Colombia continúan con una baja representación en la política, cifras más recientes demuestran porcentajes de mujeres en cargos de elección *popular*

En 2015 son tan sólo el 14% de concejalas, el 17% de diputadas, el 10% de alcaldesas y el 9% de gobernadoras. Cifras aún muy por debajo de la paridad que haría justicia a la proporción de mujeres dentro de la sociedad. (Organización Mundial de las Naciones Unidas -ONU- , 2017),

Aunque las diferentes instituciones internacionales y nacionales han mantenido la lucha para cerrar estas brechas de desigualdad ante la mujer, hacen falta mayores esfuerzos para conseguirlo.

Para el planteamiento del problema nos centraremos en el municipio de Gachetá departamento de Cundinamarca, ubicada al Nororiente del departamento en la provincia de Guavio a 99 Km de Bogotá, el cual cuenta con una población de 8.875 habitantes, según datos SISBEN 2015. El hecho de participación en cifras va más allá del tema de equidad, pues es casi imposible cuadrar listas por la falta de participación de la mujer, muchas de ellas no se completan por los porcentajes que se hace necesario manejar y solo salen caballeros, de otra parte las pocas que se inscriben lo hacen por “hacerle el favor al grupo político, pero no hacen

campaña y prefieren trabajar para los hombres del grupo”. Las pocas líderes, no encuentran el respaldo de género. En la historia de Gachetá solo una mujer ha ocupado el cargo de alcaldesa, el concejo municipal para los años 2.012 al 2.015 solo contó con la elección de una Mujer concejal de once curules asignadas y para los años 2.016 al 2.019 las once curules son ocupadas por hombres. (Registraduría, 2015) De las 31 junta de acción comunal del Municipio de Gachetá solo el 22% son lideradas por mujeres (presidente de junta). (Salazar, 2017).

Como análisis de lo anterior surge el siguiente interrogante:

¿La administración municipal de Gachetá fomenta Políticas de Género enfocada a la participación y el liderazgo de las mujeres de su municipio?

1.1. Preguntas

- ¿Qué políticas públicas de Equidad de Género tiene el municipio Gachetá estipulado en su Plan de Gobierno?
- ¿Se capacitan las mujeres del Municipio de Gachetá en temas relacionados con sus derechos?
- ¿Por qué la baja participación de la mujer en temas de liderazgo en las Juntas de Acción Comunal, asociaciones y Concejo Municipal?

2. Justificación

Es fundamental adelantar la investigación a un tema de gran relevancia para la sociedad, como es la equidad de género, para el Estado colombiano hombres y mujeres tiene los mismos derechos, pero sigue existiendo desigualdad entre ellos, donde la mujer presenta menores rangos salariales, falta de oportunidad laboral, baja participación política y en cargos públicos, violencia física y psicológica, desconocimiento de sus derechos, entre otras.

La equidad de género es un valor que busca permanentemente la justicia social con el fin de que cada individuo posea las mismas condiciones de vida.

El Congreso de Colombia mediante la ley 1475 de 2011 excluye toda discriminación ideológica, económica, social, de sexo en todos los procesos de participación política y que todas las mujeres y hombres gozaran de igualdad de derechos y oportunidades para participar, dirigir, debatir y obtener representación política en las diferentes organizaciones y actividades.

El gobierno nacional ha venido creando estrategias y acciones que disminuyan la brecha de desigualdad, para ello expidió el Plan Nacional de Desarrollo Prosperidad Para Todos 2010 - 2014 con el que busca:

Una política pública nacional de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género,

teniendo en cuenta las particularidades que afectan a los grupos de población urbana y rural, afrocolombiana, indígena y campesina.” (Presidencia de la República de Colombia, 2012, pág. 7)

Plan de desarrollo Nacional 2.014 – 2.018, Todos por un nuevo país; Paz, Equidad, Educación. En el ejercicio de implementación de la Equidad de Género en el Plan de Desarrollo 2.014 – 2.018, en la transversalidad de los mismos encontramos en los objetivos en el literal h, “Consolidación de la política pública de Equidad de Género y de protección y de Garantía de los derechos de la mujeres” como tarea y propósito de avanzar en la consolidación de la Política de la Equidad de Género del país.

En el Plan de Desarrollo Departamental “Cundinamarca Calidad de vida 2012-2016”, en el cual diseña el programa mujer líder y libre de violencia, el objetivo que propone (Contribuir al pleno desarrollo de potencialidades, capacidades y empoderamiento de las mujeres en Cundinamarca, para el goce efectivo de sus derechos, en una relación de género equitativa, justa e incluyente.) (Secretaría de Planeación de Desarrollo Departamental, 2012)

En este plan de Desarrollo Departamental 2012 -2016 Cundinamarca Calidad de vida, también menciona y se enfoca en el Artículo 6º sobre el siguiente tema:

Enfoques transversales: Planea como políticas orientadas al desarrollo social, ambiental y territorial, económico e institucional; encaminada en garantizar el ejercicio, goce integral y equitativo de los Derechos Humanos con un enfoque diferencial de acuerdo a las condiciones de vida de la población y del territorio, igualdad y no discriminación, educación y cultura de desarrollo. Por ende, los municipios cundinamarqueses deben continuar implantando iniciativas de Políticas Públicas de Género, que fortalezcan programas ya creados y forjar nuevos proyectos

en miras de una equidad y desarrollo para lo cual el Municipio de Gachetá no debe ser indiferente y generar empoderamiento sobre el tema.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Realizar un diagnóstico al cumplimiento de la Política Pública de Equidad de Género en el municipio de Gachetá con el fin de generar recomendaciones que conlleven a promover la vinculación de la mujer en temas de participación y liderazgo en el municipio de Gachetá.

3.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar si el municipio de Gachetá cuenta con políticas públicas de género actualmente.
- Indagar sobre la percepción que tienen las mujeres Gachetunas sobre su participación en política en su municipio.
- Generan recomendaciones a la administración municipal de Gachetá, sobre políticas públicas de equidad de género que promuevan la vinculación de la mujer en temas de participación y liderazgo.

4. Marco De Referencia

4.1. Marco teórico y Conceptual

4.1.1 Base teórica de la Equidad de Genero

En la declaración universal de los derechos humanos la cual fue promulgada el 10 de Diciembre de 1948 en el Artículo segundo, establece *que toda persona tiene derecho y libertades, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opción política o de cualquier otra índole, origen nacionalidad o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición* (Kaci, 2015). Es así que desde décadas la misma humanidad ha estado de acuerdo en la búsqueda de la dignidad entre los hombres y el valor de los individuos de una sociedad y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

4.1.2. El patriarcado

Esta teoría representa el polo positivo de los hombres la cual está siempre asociado a lo masculino, ocurriendo lo inverso con lo femenino. Esta preeminencia universalmente reconocida a los hombres se afirma en la objetividad de las estructuras sociales y de las actividades productivas y reproductivas, y se basa en una división sexual del trabajo de producción y reproducción biológico y social que confiere al hombre la mejor parte. No se trata, por tanto, de categorías de lo sexual en sí mismas, sino de categorías sexuales que poseen una significación social, que al modo de un sistema mítico ritual, cumplen el efecto de consagrar el orden establecido, en el cual lo masculino domina a lo femenino. (Maime Mujer, 2008)

En los años 70 se busca explicar la subordinación de las mujeres (Pérez, 2000) basándose en la categoría de patriarcado desarrollada por Max Weber, Kate Millet (1970) en “Política sexual” define el patriarcado como:

Un sistema social basado en la dominación del sexo masculino sobre el femenino, por la fuerza o por amenaza de fuerza. Explica la subordinación femenina como producto de un orden patriarcal, en que los varones, a partir de la figura del Patriarca-Pater existente en las sociedades arcaicas bíblicas, disponían de la vida y de la muerte de hijos, esposas, esclavos y rebaños. Estima que son pocas las diferencias existentes hoy día con esas sociedades, a pesar de las apariencias. (Arce, 2010)

Se puede decir entonces que el patriarcado es un concepto utilizado al momento de referirnos a todo lo que oprime, es un término machista, sexista, en el cual se describe una realidad, la opresión de las mujeres en los diferentes ámbitos cotidianos, como componente teórico es la sociedad donde los hombres ejercen un control y dominación de las mujeres.

4.1.3. Pensamiento feminista

El feminismo defiende un cambio en las relaciones sociales que conduzcan a la liberación de la mujer y del hombre, eliminando desigualdades entre sexos y jerarquías, la lucha de las mujeres por la igualdad inicia a partir de la Revolución Francesa, ligada a la revolución industrial, Olimpia De Gouges, en su Declaración de Derechos de la mujer y la Ciudadanía 1791;

Concreta su idea de igualdad en el concepto de participación ciudadana: tanto hombres como mujeres pueden y deben participar en la construcción de la ley. Además, considera la democracia como el medio adecuado para lograr la igualdad de

oportunidades en el acceso de las mujeres a los espacios de poder público. Reivindica el derecho al voto y el reconocimiento de los derechos y libertades fundamentales, legitimando el derecho de las mujeres a acceder a la educación y a la propiedad libre de la tutela jurídica del varón. (Gouges, 1791)

4.1.4. Diferencias entre Género y sexo

4.1.4.1. Género

Con el pensamiento feminista se origina la palabra géneros el cual se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos apropiados a hombres y mujeres que una sociedad, este determina que se espera, que permite, y que se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. Existe diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en la sociedad ya sea mediante responsabilidades asignadas, actividades que realice, acceso y control de los recursos, así como oportunidades de adopción de decisiones. (WOMEN, 2017)

4.1.4.2. Sexo

El sexo es una condición biológica determinada por la naturaleza la cual divide al género humano en dos grandes grupos hombres y mujeres.

4.2. Política pública, Igualdad y Equidad de género

4.2.1. ¿Qué es política pública?

Es un conjunto de acciones y procesos decisionales los cuales están desarrollados por el sector público con la participación del sector privado y la comunidad, con el fin de definir estrategias de intervención social frente a una problemática pública en un contexto.

La política pública no es exclusiva del gobierno, su ejecución depende del apoyo social y político, es claro que el gobierno es el actor protagónico; pero no es el único que actúa, no define planes de acción separados y alejados de la sociedad, tiene como objetivo satisfacer alguna visión de bien público y esto implica la participación de múltiples actores. El gobierno coordina y articula comportamientos de los actores a través de un conjunto de sucesivas acciones intencionales, que representan la realización concreta de decisiones en torno a uno o varios objetivos, los cuales se consideran necesarios para solucionar una problemática relevante. (Torres, 2013)

4.2.2. Igualdad de género

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres, La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de la mujer y el hombre no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombre se toman en cuenta reconociendo la diversidad. (Organización Mundial de las Naciones Unidas, s.f.)

El principio de igual de género refiere que todos los hombres y mujeres son iguales en derechos y por lo tanto se tiene que desarrollar una convivencia en el ámbito familiar, social, político, en el cual se creen reglas de acceso a la educación, a la vida pública y al trabajo que permitan materializar esa igualdad de género y la haga real, no ha sido así a lo largo de la historia porque la misma cultura presenta a un hombre con formas de dominación que indican

la responsabilidad del hogar, los hijos a la mujer y en casos más graves la misma violencia física, psicológica y emocional.

4.2.3. Equidad de género

La terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es Igualdad de Género, en lugar de Equidad de Género. La Equidad de Género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. Durante la conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad. (Organización Mundial de las Naciones Unidas -ONU- , 2017)

La equidad de género está relacionada con la lucha de las mujeres en demanda de sus derechos, los hombres y mujeres gozan de condiciones iguales en el ejercicio pleno de los Derechos Humanos, es su posibilidad de contribuir al desarrollo nacional político, económico, social y cultural en el cual se obtienen beneficios y resultados por igual; La equidad de género está encaminada en brindar oportunidades justas a mujeres y hombres, estas oportunidades serán de acuerdo a las características, contextos y necesidades específicas donde se encuentre y en los diferentes ámbitos que se interactúa, hablar de equidad implica la participación de todos en la práctica y una forma de vida, se requiere prácticas y políticas públicas que la vuelva real.

4.3. Política Pública Nacional de Equidad de Género en Colombia

En Colombia el 52% de la población son mujeres, trabajan al día en promedio dos horas más que los hombres, solo ocupan el 13% de los cargos por elección popular, realizan trabajos

similares al de los varones, ellas ganan en promedio entre 12 y 16 % menos que ellos.

(Organización Mundial de las Naciones Unidas -ONU-, 2017). En el 2011 el gobierno de Colombia desarrollo un proceso de construcción participativa para la formulación y adopción de la política Pública Nacional de Equidad de Género para las mujeres, este proceso es parte de la respuesta a iniciativas al movimiento de mujeres y las recomendaciones de los Tratados Internacionales, en Marzo del 2013 es aprobado el COMPES 161 en el cual 34 entidades entre ellas la Concejera para la Equidad de la Mujer, Colciencias, Coldeportes, Departamento Administrativo de Función Pública, Departamento Nacional de Planeación, ICBF, ESAP, Fiscalía General, Ministerios de Agricultura, Cultura, Desarrollo Sostenible, Educación entre otros, los cuales asumieron este compromiso; el objetivo de esta política es contribuir a que las mujeres puedan ejercer todos sus derechos aplicando principios de igualdad y no discriminación. (Social, 2013)

5. Marco Legal

A continuación, se enuncian las diferentes Normas Internacionales, Nacionales y Marco Político en la que se basa este trabajo de Política de Equidad de Género.

5.1 En el ámbito internacional.

5.1.1 La primera conferencia Mundial de la mujer (México 1975)

Se realizó entre el 19 de junio y 2 de julio de 1975 en México D.F. la cual fue promovida por las Naciones Unidas y esta organización denominó ese el Año Internacional de la Mujer, la conferencia estuvo encaminada a promover políticas públicas a todos los países miembros; sus principales objetivos fueron:

1. Plena igualdad entre los hombres y mujeres y la eliminación de la discriminación por motivos de sexo.
2. Plena participación y la integración de las mujeres al desarrollo
3. La contribución de las mujeres a fortalecer la paz mundial. (Giordano, 2007)

La CEDAW es un instrumento jurídico internacional. La cual fue aprobada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, esta es considerada como la Carta Magna.

5.1.2. La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

Derechos humanos de la mujer, en la cual están consagrados los derechos económicos, sociales, civiles y políticos, tanto en la vida pública como la privada de las mujeres.

La CEDAW está regida por tres principios:

1. Igualdad de resultados.
2. No discriminación.
3. Responsabilidad estatal.

La convención obliga a los Estados a que adopten medidas concretas para erradicar la discriminación contra la mujer y que rompan con estereotipos en los roles de hombres y mujeres, al igual que adopten medidas transitorias de acciones afirmativas a las que se le llaman “Medidas especiales de carácter temporal” una de ellas por mencionar un ejemplo la ley de cuotas en materia electoral. (Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer - CEDAW-, 2010)

5.1.3. Conferencia de Beijing

La conferencia de Beijing es un legado de éxito en 1995, en el cual produjo la renovación de compromiso a escala mundial orientado a protección del papel de la mujer. (Fundación de las Naciones Unidas, 1995).

La Conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que era en esencia un programa para la potenciación del papel de la mujer y representa un momento decisivo para el adelanto de la mujer en el siglo XXI.; entre sus objetivos está el de promover la igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo y reafirman defender la dignidad tanto del hombre como la mujer, la cual está consagrada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En la conferencia propone potencializar el papel de la mujer y la plena participación de ellas en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo

la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder. (Fundación de las Naciones Unidas, 1995)

5.1.4. Convención de Belém do Pará.

Es la primera convención continental específica que tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, enfatiza que la violencia contra la mujer en ofensa a la dignidad humana, las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia tanto en el ámbito privado como público; se incluye el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, de ser educada, valorada, libre de patrones y estereotipos de comportamiento de prácticas sociales y culturales; basadas en conceptos de subordinación. Este instrumento detalla las obligaciones inmediatas y progresivas de los estados a tomar parte en factores que incidan en la vulneración de las mujeres a la violencia. (Departamento de Derecho Internacional, 1995)

Esta Convención fue adoptada el día 9 de junio de 1994 durante el vigésimo Cuarto Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.

Convención que reconoce e identifica claramente en su articulado el origen y la direccionalidad de la violencia que sufren las mujeres, como producto de una organización social sexista en la cual el abuso y el maltrato contra las mujeres es el resultado de relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres. En su artículo 8 afirma que los Estados deben comprometerse a adoptar en forma progresiva medidas especiales, incluyendo programas educativos que permitan modificar patrones socioculturales que se basen en la premisa equidad de género. (Lagos, 1995)

5.1.5. Las metas del milenio propuestas por la Organización de Naciones Unidas

En la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas celebrada en 2000, 189 jefes de Estado acordaron ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que incluyen metas e indicadores para lograr el desarrollo y la erradicación de la pobreza para el 2015. El tercero de estos objetivos, “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la Mujer” apunta específicamente a la equidad de género. (Unidas, Naciones Unidas, 2015) No obstante, el PNUD ha remarcado insistentemente que el logro de los restantes objetivos depende de la aplicación transversal del enfoque de género en todos ellos.

5.2. En el ámbito Nacional

5.2.1. Ley 115 de 1994: Ley General de Educación.

La educación es considerada como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes, constituyéndose en factor clave de Desarrollo Humano. (Ministerio de Educación Nacional, 1994)

5.2.2. La Ley 581 de 2000: Ley de cuotas

Se aprobó en Colombia la ley 581 la cual promueve la participación de forma igualitaria de las mujeres en altos cargos del Estado, la cuota debe ser por lo menos del 30% de los cargos del poder. Con esta ley el Gobierno busca crear mecanismos para que las autoridades, otorgue a las

mujeres la adecuada y efectiva participación a que tienen derecho en todas las ramas y órganos del Poder Público. La presidencia de la República, la Consejería para la Equidad de la Mujer, el Ministerio para la Educación Nacional, Los gobernadores, alcaldes y de más autoridades debe promocionar la participación de las mujeres en el sector privado y público. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2000)

5.2.3. La Ley 823 de 2003: Ley de Igualdad de oportunidades para las Mujeres.

Con la ley 823 se establece el Marco Institucional donde se orienta las políticas y acciones por parte del Gobierno Nacional y que estas garanticen la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, tanto en lo público como privados. Dicha ley está fundamentada en el reconocimiento institucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de los derechos y oportunidades de las mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos Internacionales.

En su Artículo 3º se decretan acciones del Gobierno encaminadas a ejecutar el plan de igualdad de oportunidades y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, y participación que les permita actuar en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación. Las acciones que debe adelantar el Gobierno Nacional al ejecutar el plan de igualdad de oportunidades son:

- a. 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;

- b. Eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres el pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos y el acceso a los bienes que sustentan el desarrollo democrático y pluricultural de la Nación;
- c. Incorporar las políticas y acciones de equidad de género e igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las instancias y acciones del Estado, a nivel nacional y territorial. (El Congreso de Colombia, 2003)

En el capítulo dos Artículo 4ª de la presente ley declara la adopción de las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres, de igual forma el fortalecimiento de las instituciones responsables de su ejecución por parte del Gobierno Nacional. (Congreso de la Republica, 2003)

5.2.4. Ley 1434 de 2011: Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia.

Por medio de esta ley se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia; esta comisión tiene como objetivo fomentar y promover las acciones necesarias para la construcción de una política de Estado, que repercuta en el mejoramiento de las circunstancias materiales e inmateriales de la mujer en nuestra sociedad, propendiendo por la eliminación de cualquier situación de desigualdad y discriminación que se presente en el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres (Senado de la República de Colombia, 2011)

5.2.5. Ley Estatutaria 1475 De 2011.

Por medio de esta Ley se adopta reglas de organización y funcionamiento de los Partidos y Movimientos Políticos; los cuales se deben ajustar en sus organizaciones y funcionamiento a los

principios de transparencia, objetividad, moralidad, equidad de género. Los Partidos deben garantizar al desarrollar estos principios y quedar plasmados en sus Estatutos, para ello debe tener presentes estos conceptos:

1. Participación. *Entiéndase por el derecho de todo afiliado a intervenir, directamente o a través de sus representantes, en la adopción de las decisiones Fundamentales del partido o movimiento, en el máximo órgano de dirección y en las demás instancias de gobierno, administración y control, así como los derechos de elegir y ser elegido en todo proceso de designación o escogencia de sus directivos y de sus candidatos a cargos y corporaciones de elección popular, de acuerdo a sus estatutos.*

2. Igualdad. *Se entiende por igualdad la exclusión de toda discriminación o privilegio por razones ideológicas, económicas, sociales, de sexo, o de raza, en los procesos de participación en la vida del partido o movimiento.*

3. Pluralismo. *El pluralismo implica para las organizaciones políticas el deber de garantizar la expresión de las tendencias existentes en su interior, en particular de las minorías, sin perjuicio de la aplicación del principio de mayoría, razón por la que los estatutos incluirán normas sobre quórum y mayorías especiales para la toma de decisiones fundamentales en materia de organización, funcionamiento y de participación de sus afiliados en la vida del partido o movimiento.*

4. Equidad e igualdad de género. *En virtud del principio de equidad e igualdad de género, los hombres, las mujeres y las demás opciones sexuales gozarán de igualdad real de derechos y oportunidades para participar en las actividades políticas, dirigir las organizaciones partidistas, acceder a los debates electorales y obtener representación política.*

5. Transparencia. *Es el deber de los partidos y movimientos políticos de mantener permanentemente informados a sus afiliados sobre sus actividades políticas, administrativas y financieras. Para su cumplimiento, deberán realizar cada año rendición de cuentas. 6.*

Moralidad. Los miembros de los partidos y movimientos políticos desarrollarán su actividad de conformidad con las normas de comportamiento adoptadas en los correspondientes códigos de ética. (Consejo Nacional Electoral, 2011)

5. 2.6 Ley 1450 de 2011: Plan de Desarrollo.

Mediante esta ley se expide el Plan de Desarrollo 2010-2014 “Prosperidad para todos” su objetivo es consolidar seguridad con la meta de alcanzar la paz, dar un gran salto de progreso social, lograr un dinamismo económico regional que permita desarrollo sostenible y crecimiento sostenido, más empleo formal y menor pobreza y, en definitiva, mayor prosperidad para toda la población.

En el artículo 177 de la presente ley decreta que el el Gobierno Nacional adoptará una política pública Nacional de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género, teniendo en cuenta las particularidades que afectan a los grupos de población urbana y rural, afrocolombiana, indígena, campesina. La política desarrollará planes específicos que garanticen los derechos de las mujeres en situación de desplazamiento y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

(Alcaldía Mayor de Bogotá, 2000).

5.2.7 Ordenanza 099 de 2011: Política Pública Mujer Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades (PPMEGIO)

Mediante la presente Ordenanza el departamento de Cundinamarca adopta la Política de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades; sustentada en un enfoque de derechos apoyados en valores y principios de Dignidad Humana, libertad, responsabilidad, autonomía, justicia, pluralidad, participación, derecho al desarrollo, equidad de género, entre otros.

(Asamblea Departamental de Cundinamarca, 2011)

5.2.8. CONPES social 161 de 2013

El CONPES presenta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y precisa el Plan de Acción indicado para el período 2013-2016, el cual incluye el Plan Integral para garantizar una vida libre de violencias. Las problemáticas abordadas y priorizadas en este documento, reflejan aspectos centrales de las desigualdades que afectan a las mujeres en el país, evidenciando la pertinencia de su tratamiento intersectorial en forma articulada por parte del Estado. Esto, se logrará a través de la puesta en marcha de este Plan de Acción Indicativo que precisa objetivos, alcances y acciones de las entidades involucradas, para avanzar en la superación de las brechas de inequidad. (Departamento Nacional de Planeación, 2013)

6. Marco Espacial

6.1. Ubicación



Fuente: (Departamento Nacional de Planeación-DNP. , 2017)

El municipio de Gachetá está ubicado en la Provincia del Guavio, al nororiente del departamento de Cundinamarca, con una altura de 1.745 metros sobre el nivel del mar, a 99 Km de Bogotá, con una extensión de 262.16Km, limita al Nororiente con el Departamento de Boyacá, al sur con Junín y Gama, al occidente con Guatavita, al norte con Machetá y Manta y al Oriente con Ubalá. Administrativamente está dividido por catorce veredas: Tualá, Eras, Yerbabuena, Resguardo I, Resguardo II, Cusaquín, Salinas, Tasajeras, Muchindote, Hatogrande, Zaque, Moquentiva y Villa, una inspección de los López ubicada en la vereda de Muchindote.

Alcalde: Julio Enrique Aguilera Jiménez

Ubicación: Carrera. 4. Calle No. 4 – 79 Esquina

Teléfono: 91 8535128 Fax 91 8535332

Horario de Atención: Lunes a Viernes 8:00 a.m. a 1:00 p. m. y 2:00 p.m. a 4:00 p.m.

E-Mail: alcaldia@gacheta-cundinamarca.gov.co

Día de mercado: jueves y domingo

7. Marco Metodológico

7.1. Diseño de la investigación

7.1.1 Diseño no experimental

Con el propósito de responder a las preguntas que surgieron en la investigación planteada, se seleccionó el método no experimental el cual consiste en no generar ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (Hernández, 2014), lo que se buscó con este tipo de diseño fue conocer el punto de vista y la percepción que tienen las mujeres del municipio de Gachetá sobre el apoyo que brinda el municipio a través de políticas públicas de equidad de género para la mujer. Para lograr este acercamiento y tener ideas más claras se realizó una encuesta a mujeres habitantes del municipio entre un rango de edad de 18 a 60 años.

7.2. Selección de la muestra

La aplicación de la encuesta fue realizada en el Municipio de Gachetá Cundinamarca, el cual cuenta con 8.875 habitantes, según datos SISBEN 2015. El número de hogares son de 2.758 en el sector rural y 923 en el casco urbano, Se encontró que 3.187 mujeres habitan en el sector Rural y 1.346 en el sector Urbano. La población de estudio estuvo constituida por la totalidad de mujeres del sector rural y urbano del municipio de Gachetá que para el estudio es de 4.533; se entiende que la población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según (Tamayo y Tamayo, 1997), *“La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”*. (Tamayo y Tamayo, 1997). La selección de la muestra se realizó mediante el método probabilístico basados en que todas las personas tienen la misma probabilidad de ser elegidas para formar parte de una muestra y, por consiguiente, todas las posibles muestras de tamaño tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas (Hernández, 2014). Para calcular el tamaño de la muestra se tomó como población la totalidad de mujeres del sector rural y urbano del municipio de Gachetá que para el estudio fue de 4.533, lo ideal sería trabajar con toda la población de estudio; pero debido a la dificultad por tiempo y dinero se debe identificar el tamaño de la muestra, entendiéndose que *la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico*, (Hernández, 2014).

7.2.1. Formula de tamaño muestra

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n = el tamaño de la muestra (354)

N= Total de la población (4.533)

Z=Nivel de confianza (95% = 1.96)

p =probabilidad a favor (0.5)

q= Margen de error (0.5)

7.3. Recolección de datos

Las preguntas realizadas fueron de tipo cerradas con varias posibilidades pero solo con una opción a tomar, las preguntas allí expuestas fueron claras, precisas y comprensibles, presentaron un vocabulario simple, directo y familiar para los participantes, estas fueron preparadas buscando obtener respuesta a la hipótesis planteada en esta investigación.

Los datos fueron proporcionados por 354 mujeres habitantes del municipio de Gachetá, entre 18 y 60 años de edad. Se pretende que los datos obtenidos sean confiables y coherentes que tengan validez y objetividad. La aplicación de la encuesta se realizó mediante entrevista personal, en el casco urbano del Municipio Gachetá, en día de mercado ya la mayoría de los habitantes del sector rural se concentran en plaza de mercado y parque principal del municipio.

En este sentido, se diseñó y aplicó una encuesta, la cual se dividió en dos partes: la primera relacionada con la identificación y posicionamiento de la encuestada, en la que se indagó de manera general acerca de quién está respondiendo las preguntas y desde qué ámbito o rol lo

hace. En la segunda parte, se hicieron ocho preguntas relacionadas específicamente a la opinión sobre diferentes ítems del tema abordado.

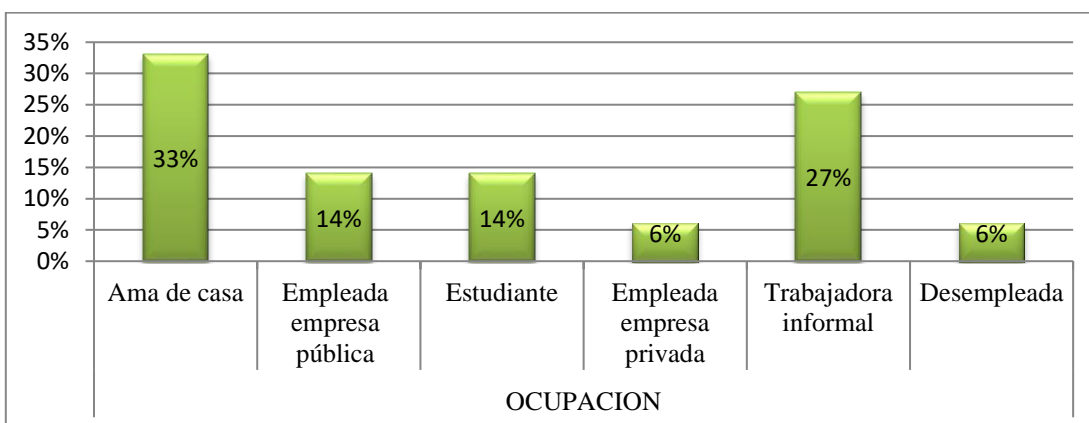
7.4. Tabulación de la encuesta proyecto aplicado Política Pública De Equidad De Género

Como parte del proceso de investigación sobre Políticas de Género en el municipio de Gachetá y al realizar un diagnóstico al cumplimiento de estas políticas y poder dar recomendaciones que conlleve a promover la vinculación de la mujer en temas de participación y liderazgo; Se hizo necesario conocer la opinión de las mujeres Gachetunas buscando un acercamiento a la realidad y a las dinámicas de la población investigada.

A continuación, se realizará un análisis de cada una de las preguntas elaboradas a las 354 mujeres, que para este caso es el tamaño de la muestra.

7.5. Ocupación de las encuestadas

Las ocupaciones que presentan las mujeres encuestadas son: Ama de Casa, empleadas en empresa privada, empleadas empresas públicas, estudiantes, trabajadoras informales. Se observa en la Gráfica N° 1 que el 33% de las mujeres son amas de casa, quienes dependen en su mayoría de jefe de hogar y su totalidad de tiempo es ocupado en las labores domésticas y cuidado de los hijos. Seguido de 27% de mujeres que trabajan en la informalidad y favorece a que se vulnere el derecho a una vida digna, en ocasiones pueden ser maltratadas y abusadas por su condición de necesidad. Solo el 6% son empleadas de empresa privadas, un 6% de ellas no tiene empleo.

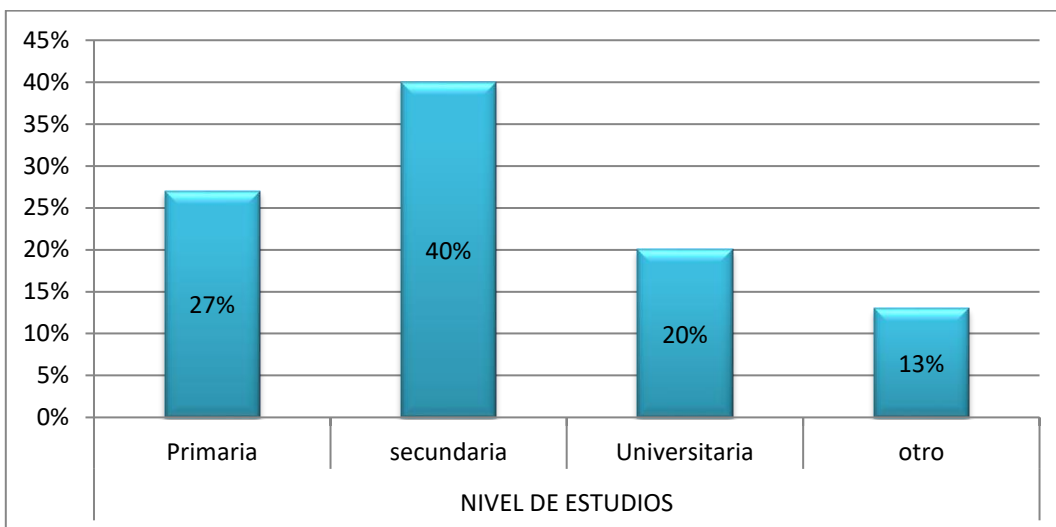


Gráfica 1. Ocupación

Fuente: Construcción del autor

7.5.1. Nivel de estudios de las encuestadas.

El nivel de estudio de las mujeres encuestadas refleja que el 60% de ellas son bachilleres y universitarias, lo cual indica un buen porcentaje en nivel educativo, lo que permite obtener mayores conocimientos y con ello adquirir capacidades para entender las razones por las cuales suceden las cosas y permitir realizar cuestionamientos, y traer soluciones que apoyen el progreso de una comunidad. Se debe partir que la educación constituye el medio fundamental para hacer posible el desarrollo integral de las sociedades, y permite estar alerta a los grandes cambios que se experimentan en diferentes campos de la vida.

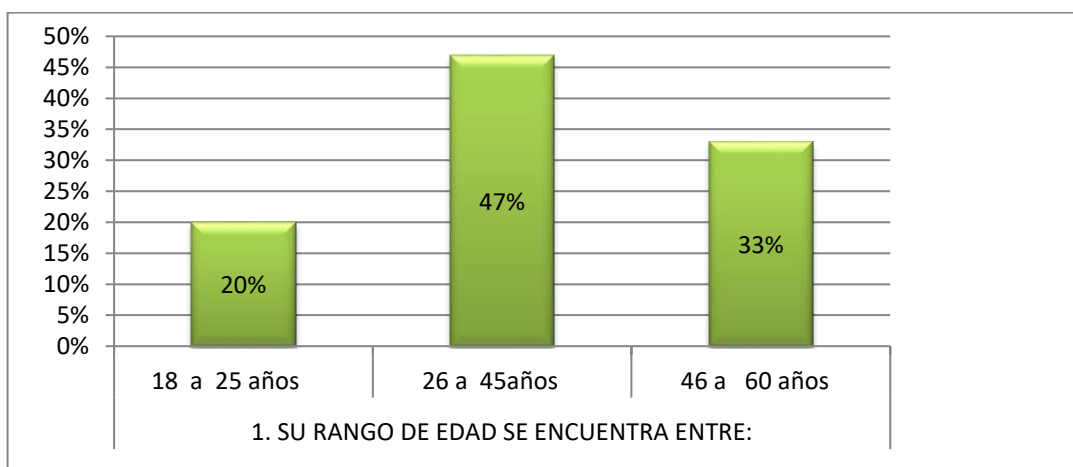


Gráfica 2. Nivel de estudio

Fuente: Construcción del autor

7.5.2. Edad de las encuestadas

El rango de edad de la mujeres que se encuestaron esta entre los 18 años de y los 60, donde el 47% de ellas se encuentran entre los 26 a los 45 años, seguido del 33% que corresponde a edades entre los 46 y 60 años; un porcentaje menor de 20% entre los 18 y 25 años .

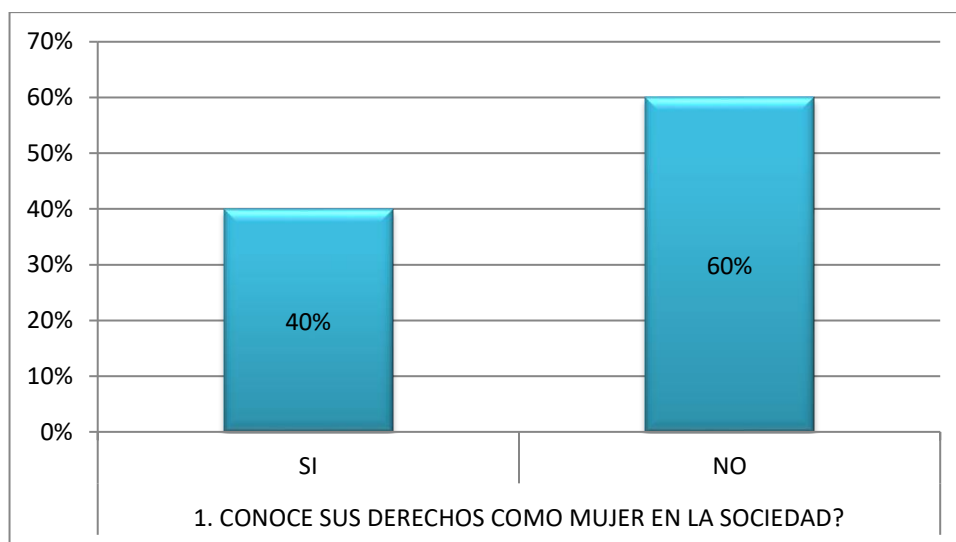


Gráfica 3: Rango de edad.

Fuente: Construcción del autor

7.5.3 ¿Conoce sus derechos como mujer en la sociedad?

A la pregunta si conocen sus derechos como mujer en la sociedad el 40% afirmó que sí, mientras un 60% manifestó que no, esto da un reflejo de que si las mujeres no conocen sus propios derechos, como exigen que sean respetados y cumplidos a cabalidad; colocándolas en condiciones de vulnerabilidad, abuso y discriminación.



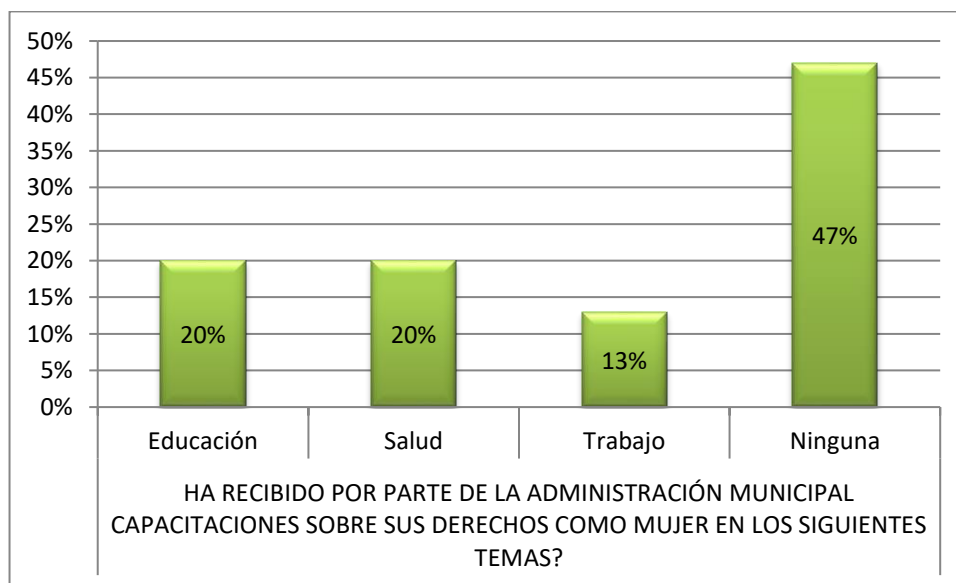
Gráfica 4. Conocimiento de derechos

Fuente: Construcción del autor

7.5.4 ¿Ha recibido por parte de la Administración Municipal capacitaciones sobre sus derechos como mujer en los siguientes temas? Educación, salud, trabajo.

A las preguntas si ha recibido por parte de la administración municipal capacitaciones sobre sus derechos como mujer en los siguientes temas como: Educación, salud, trabajo, el 47% de las encuestadas respondieron que no han recibido ninguna capacitación, lo que demuestra un deficiencia en el accionar de la entidad pública para el caso Administración Municipal de Gachetá, la cual debe realizar estrategias que conlleven a que la mayoría de las mujeres

conozcan sus derechos fundamentales y hacerlos valer. Se debe partir que la educación constituye el medio fundamental para hacer posible el desarrollo integral de la sociedad.



Gráfica 5. Capacitaciones

Fuente: Construcción del autor

7.5.5 ¿Al momento de participar en elección de cargos en Juntas de Acción Comunal, Asociaciones, cargos públicos y administrativos siente que?

En esta pregunta se puede deducir que las mujeres se encuentran en desventaja en diferentes factores, el primero de ellos que un 40% no sienten igualdad de oportunidades que los hombres, esto se da a que durante casi toda la historia de la humanidad se ha considerado que la mujer es inadecuada para actividades políticas y de liderazgo, las herencia de estas creencias donde se tiene que la mujer sigan asumiendo el trabajo de cuidar los hijos y las labores domésticas, careciendo de falta de tiempo para estas actividades. Por otra parte el 33% de ellas no sienten estar capacitadas para sumir estos cargos, el 27% dijo no sentirse apoyadas por su propio género, esto debido a que se parte de una cultura donde prepondera el machismo y a consecuencia de ello

existen mujeres que creen que las mujeres no pueden ocupar cargos públicos y liderar una comunidad.

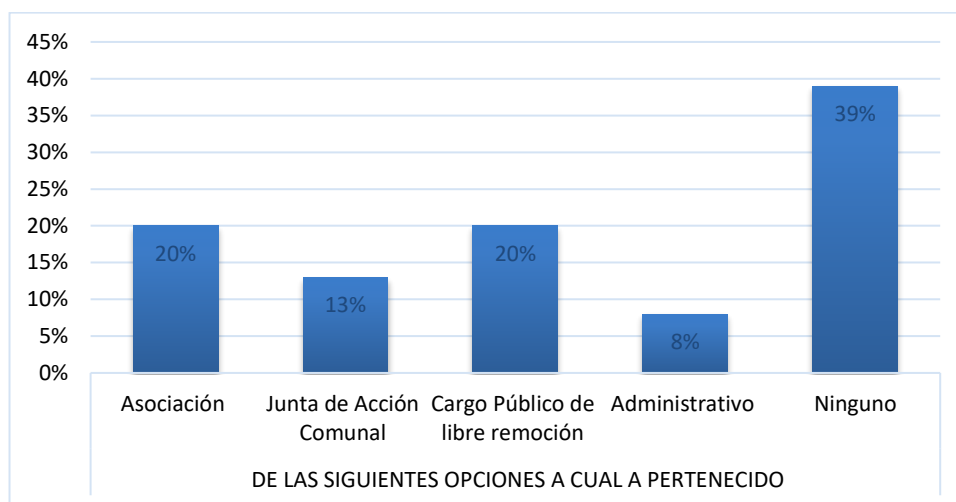


Gráfica 6: Participación en cargos de elección

Fuente: Construcción del autor

7.5.6. De las siguientes opciones a cuál ha pertenecido: Asociación, Junta de Acción Comunal, cargo público de libre remoción, administrativo, ninguno.

El 39% de las mujeres entrevistadas no han pertenecido a ningún cargo público, ni a Asociaciones, ni Juntas de Acción Comunal y mucho menos a cargos administrativos, lo que refleja una baja participación de la mujer en ocupar cargos que le permitan poner en prácticas sus conocimientos, sus actitudes las cuales son fundamentales para la contribución de una mejor comunidad.

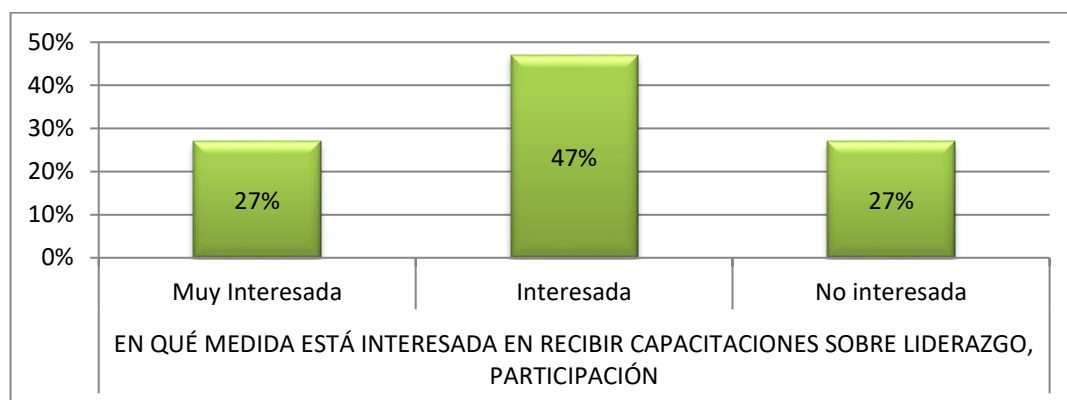


Gráfica 7: Pertenencia en cargos

Fuente: Construcción del autor

7.5.7. ¿En qué medida está interesada en recibir capacitaciones sobre liderazgo, participación?

Como se muestra en la siguiente grafica el 47% de las mujeres encuestadas está interesado en recibir capacitaciones sobre liderazgo y participación, el 27% afirmaron que estaban muy interesadas y otro 27% afirmaron no estar interesadas en ello. La capacitación es una herramienta, estrategia y un medio para llevar a cabo la transformación individual y colectiva hacia la igualdad de género a través de la concientización, el aprendizaje del empoderamiento, la construcción del conocimiento y el desarrollo de habilidades.

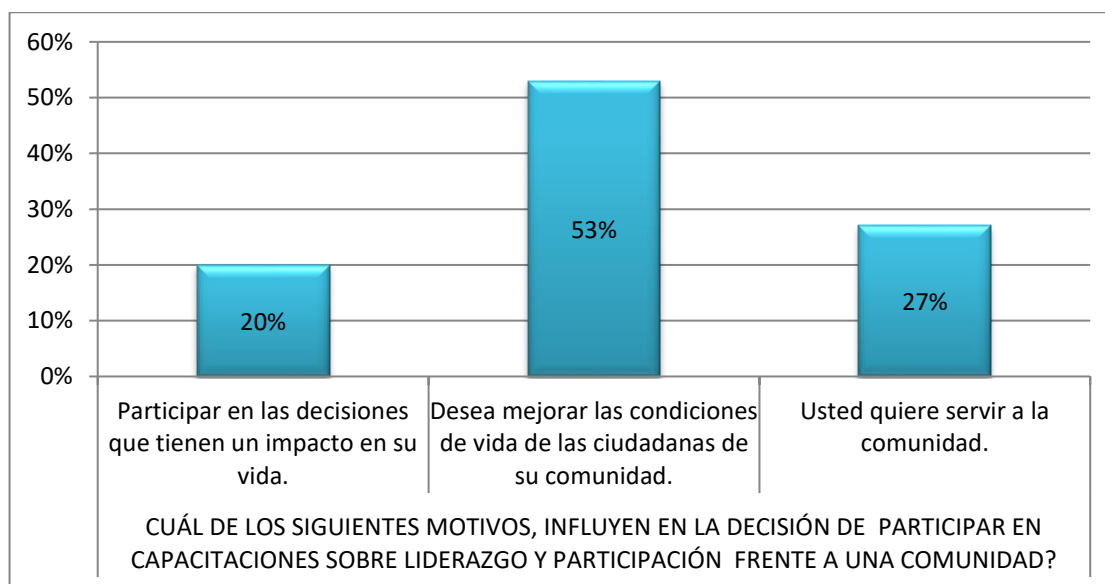


Gráfica 8: Interés en recibir capacitaciones

Fuente: Construcción del autor

7.5.8 ¿Cuál de los siguientes motivos, influyen en la decisión de participar en capacitaciones sobre liderazgo y participación frente a una comunidad?

El 53% de las encuestadas afirmaron que su mayor motivación al momento de participar en capacitación de liderazgo y participación es el de mejorar las condiciones de vida de las ciudadanas de la comunidad, un 27% las motiva servir a la comunidad y otro 27% las motiva participar en decisiones que impacten su vida.

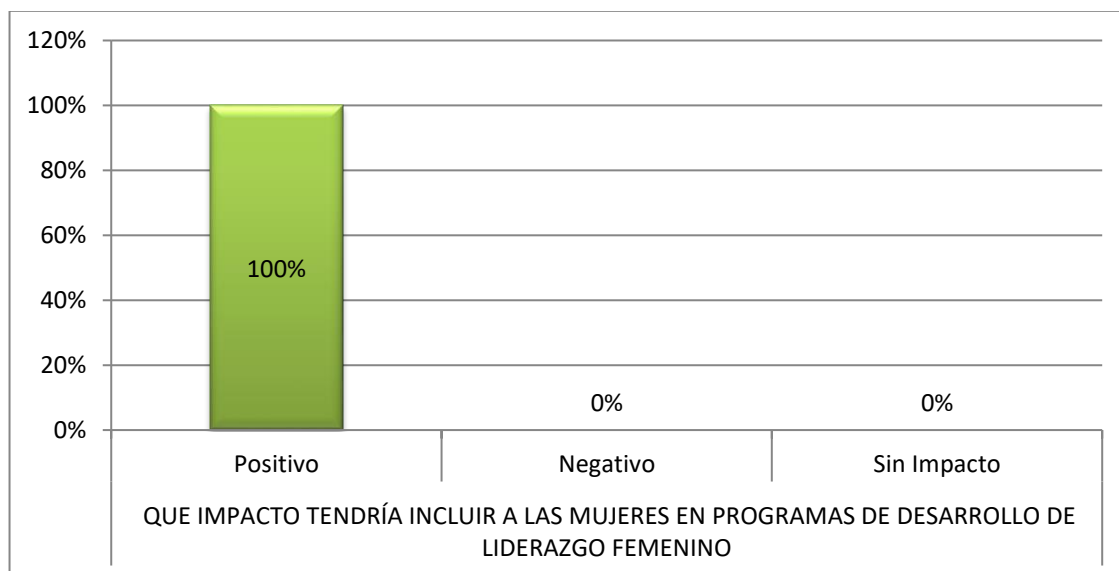


Gráfica 9. Motivos que influyen en la participación de capacitaciones

Fuente: Construcción del autor

7.5.9. ¿Qué impacto tendría incluir a las mujeres en programas de desarrollo de liderazgo femenino?

En la gráfica se puede observar que el 100% de las mujeres creen que es positivo incluir a las mujeres en programas de desarrollo de liderazgo femenino.

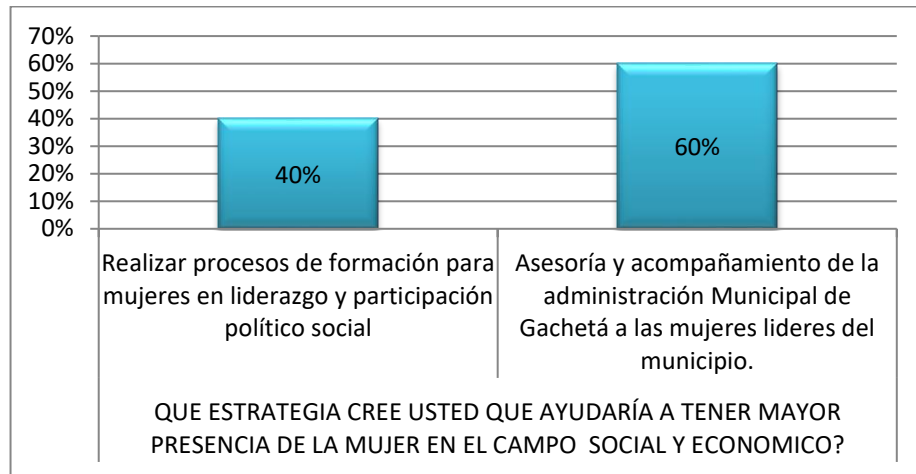


Gráfica 10. Impacto de incluir a la mujer en programas de liderazgo

Fuente: Construcción del autor

7.5.10. ¿Qué estrategia cree usted que ayudaría a tener mayor presencia de la mujer en el campo social y económico?

A la última pregunta del cuestionario se puede ver que el 60% de las encuestadas se inclinaron por la siguiente estrategia: asesoría y acompañamiento de la Administración Municipal de Gachetá a las mujeres líderes del municipio, y un 40% se inclinaron por realizar procesos de formación para mujeres en liderazgo y participación social.



Gráfica 11. .Estrategias que ayudarán a tener mayor presencia de la mujer en el campo social y económico

Fuente: Construcción del autor

8. Resultados

Teniendo en cuenta nuestro objetivo principal, se evidencio que la administración municipal en su plan de desarrollo “Yo me identifico con Gachetá 2.016 – 2.020” se trazó como meta implementar y mantener una estrategia que promueva la equidad de género, pero no es clara, ya que no especifica el alcance de la propuesta. Carece de metas de indicador, unidad de medida, meta del cuatrienio y responsable.

Se realizó una encuesta debidamente estructurada, donde se pudiera determina la percepción de las mujeres Gachetunas; con la cual se pudo evidenciar diferentes situaciones, que desconocen sus derechos como mujeres de la sociedad, sienten que, en el momento de participar en la elección de cargos a nivel administrativo, gubernamental o institucionales, están en desigualdad de oportunidades frente a los hombres, no se sienten apoyadas por su mismo género.

Dentro del esquema de la encuesta se pudo evidenciar que la participación de las mujeres en la dirección de elección o participación en organizaciones es bastante baja, ya que los mecanismos de participación no son los más adecuados por falta de promoción, capacitación, y escenarios que promuevan el liderazgo en las mujeres.

En otro aspecto las mujeres encuestadas afirmaron que el motivo que influye en la decisión de participar en capacitaciones sobre liderazgo, es la de poder contribuir a mejorar las condiciones propias de su vida, y la participación en el desarrollo de su comunidad.

A las mujeres encuestadas afirmaron en un alto porcentaje que como estrategia para ayudar a tener mayor presencia de la mujer en el campo económico la Administración Municipal debe prestar asesoría y acompañamiento en las diferentes áreas de acción del desempeño de la mujer

en el sin número de tareas que se desarrollan en el municipio y están enmarcadas en los Planes de Desarrollo.

Conclusiones

Con el desarrollo del presente trabajo se pudo llegar a un número de conclusiones, de acuerdo al punto de vista del proceso de investigación, para el caso el municipio de Gachetá:

Favorablemente se cuentan con lineamientos base sobre los temas de Equidad de Género, emanados por cada una de las instancias interesadas sobre el tema a nivel internacional como nacional.

Se evidenció que las Políticas Públicas son una herramienta fundamental para impulsar la transformación hacia mayores niveles de justicia, se encontraron planteadas en los diferentes planes de desarrollo y de acción de las organizaciones gubernamentales y privadas; a las cuales les corresponde o están interesadas en la promoción de la Equidad de Género.

Se encontró una baja participación de la mujer en cargos de elección en organizaciones como las juntas de acción comunal, concejo, asociaciones y alcaldía del municipio de Gachetá, esto debido a la falta de capacidades técnicas ya que desconocen sus derechos y como hacerlos efectivos.

Dentro del municipio de Gachetá no se encuentra establecido ni estructurado debidamente un programa de formación y capacitación como herramienta fundamental y estratégica para que las mujeres puedan llevar a cabo la transformación individual y colectiva hacia la igualdad de género de ellas a través de la concientización, la construcción del conocimiento continuo, el aprendizaje del empoderamiento, y el desarrollo de habilidades y destrezas; que les permita participar y permanecer en el tiempo brindándole bases solidas sobre el papel de la mujer en el desarrollo de su propia vida y la de su comunidad.

Las mujeres se encuentran en desventaja en diferentes factores, el primero de ellos no sienten tener igualdad de oportunidades que los hombres, esto se da a que durante casi toda la historia de la humanidad se ha considerado que la mujer es inadecuada para actividades políticas y de liderazgo, causada por la herencia cultural donde se tiene que la mujer siga asumiendo el trabajo de cuidar los hijos y las labores domésticas, careciendo de falta de tiempo para estas actividades. Otra desventaja que se evidenció a través de la encuesta no se sienten lo suficientemente capacitadas para asumir estos cargos en los cuales deben tomar decisiones; al igual que no sentirse apoyadas por su propio género, esto debido a que se parte de una cultura donde prepondera el machismo y a consecuencia de ello existen mujeres que creen que las ellas mismas no pueden ocupar cargos públicos y liderar una comunidad.

Recomendaciones

Es evidente la capacidad que tienen las mujeres de actuar frente a una sociedad, su responsabilidad, persistencia y disciplina frente a diversos temas y el empoderamiento en actividad política y pública. Se debe explotar estas capacidades a beneficio de todos partiendo de cada una de ellas que habitan el municipio; por ello la Administración Municipal de Gachetá debe asegurar el pleno goce de los derechos que las mujeres tienen, garantizando la igualdad y anulando cualquier forma de discriminación, para ello debe implementar Políticas Públicas de Equidad de género acordes a las capacidades y a las necesidades, que fortalezcan la participación y liderazgo de ellas ante sus comunidades.

A continuación se generan recomendaciones a la administración municipal de Gachetá con el fin de lograr una mayor efectividad en los procesos que desarrolle en Política Pública de Equidad de Género; esto surge como apoyo a disminuir la brecha frente a la Equidad de Género que se presenta en el municipio.

Resultado de trabajo realizado mediante la aplicación de la encuesta arrojó que el 60% de las mujeres encuestadas no conocen sus derechos, es por ello que se hace de vital importancia crear espacios donde se pueda capacitar no solo a las mujeres sino a todos los integrantes de la comunidad ya que esta no está conformada solo por mujeres, hay también hombres, niñas y niños, adolescentes y personas de la tercera edad. La administración municipal en cabeza del Señor alcalde debe promover y gestionar escenarios de educación hacia las mujeres y los hombres del municipio de Gachetá sobre la Equidad de Género; para dar a conocer sus derechos

y leyes que las cobijan motivándolas e incentivándolas a la participación en la política. Realizar un seminario anual de fortalecimiento, encaminado en dar a conocer, difundir y empoderar la Política Pública de Equidad de Género, por intermedio de la Secretaria de Desarrollo Social del municipio y con apoyo de instituciones como el SENA o universidades con presencia en la región, dirigida a toda la población del municipio. Esta capacitación debe tener una metodología de participación y evaluación con objetivos claros.

Un 47% de las encuestadas respondió que no ha recibido por parte de la administración municipal capacitaciones sobre sus derechos como mujer en los siguientes temas como: Educación, salud, trabajo, esto demuestra una deficiencia en el accionar de la entidad pública, la cual debe realizar estrategias que conlleven a que la mayoría de las mujeres conozcan sus derechos fundamentales y hacerlos valer. Se debe partir que educación constituye el medio fundamental para hacer posible el desarrollo integral de la sociedad. Es así que la administración municipal debe sensibilizar a los hombres y mujeres líderes del municipio a participar en actividades de pedagogía en Equidad de Género buscando obtener mayores capacidades técnicas y prácticas al momento de liderar una comunidad.

La administración municipal teniendo en cuenta el Plan de Desarrollo de Departamento de Cundinamarca “Unidos, Podemos Más 2016-2020”, en su artículo 30 A - Subprograma Mujeres Cundinamarquesas Con Igualdad De Oportunidades; mediante la Secretaria de Desarrollo Social del municipio busque vincular por lo menos a cinco mujeres líderes del

municipio al programa: "Escuela de formación política, liderazgo, paz y género" para el empoderamiento, participación y liderazgo de la mujer cundinamarquesa, liderado por la Gobernación de Cundinamarca, apoyando y motivando a ellas mismas a ser promotoras de divulgación de los temas tratados en la Escuela de formación.

Se debe realizar un arduo trabajo para poder cambiar la cultura machista que presentan ellas mismas para ello se debe incentivar a las mujeres a que se integren y participen en Juntas de Acción Comunal y desde allí puedan tomar decisiones que aporten al desarrollo integral de su veredas; al igual que creen sistemas asociativos para que se vinculen con proyectos productivos agrícolas e industriales, siendo estos apoyados por parte de la administración municipal mediante ferias agrícolas e industriales en la región del Guavio.

Se debe crear encuentros anuales mediante un foro de participación de los hombres y las mujeres en el municipio de Gachetá, donde se expongan y den a conocer las vivencias, experiencias y retos de las mujeres líderes frente a la comunidad, con la participación de mujeres que lideran procesos de empoderamiento en otros municipios.

La Administración Municipal debe cumplir con la meta trazada en su Plan de Desarrollo Municipal "Yo me identifico con Gachetá 2016-2020" en su programa "Yo me identifico con la mujer"; el cual tiene como meta implementar y mantener una estrategia que promueva la equidad de género en el municipio. Para ello puede tomar como referencia las recomendaciones que se han dado en este trabajo de grado y que conlleve a ser un municipio empoderado por la justicia, igualdad de género, participación y liderazgo de la mujer Gachetuna.

Bibliografía

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2000). *Ley 581 de 2000*. Recuperado de: www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5367.
- Arce, E. A. (2010). *Análisis socio jurídico sobre la ley de igualdad de derecho y oportunidades*. Mangua: repositorio.uca.edu.ni/3192/.
- Asamblea Departamental de Cundinamarca. (2011). *Aplicaciones Sentencia Incidente de Reparación*. Recuperado de: [http://cundinet.cundinamarca.gov.co:8080/aplicaciones/gobernacion/centro Documental/doc-gobierno.nsf/0/](http://cundinet.cundinamarca.gov.co:8080/aplicaciones/gobernacion/centro%20Documental/doc-gobierno.nsf/0/)
- Capacitación, O. M. (s.f.) *ONU mujeres*. Recuperado de: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=I&sortkey=&sortorder=asc>
- Consejo Nacional Electoral. (2011). *Ley 1437 de 2011*. Recuperado de: <http://www.cne.gov.co/CNE/media/file/Ley%201475%20de%202011.pdf>.
- Constituyente, Asamblea Nacional. (4 de julio de 1991). *Constitución Política de Colombia*. Recuperado de: <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-43>
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer - CEDAW-. (2010). *Discriminación contra la Mujer a la República de Panamá (1998 y 2010)*. Panamá: Recuperado de: [https://www.unicef.org/panama/ spanish/Mujeres Co_ web. pdf](https://www.unicef.org/panama/spanish/Mujeres%20web.pdf).
- Departamento de Derecho Internacional. (1995). *Tratados: Convención Interamericana que prevenga y sancione la tortura*. Recuperado de: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>.
- Departamento Nacional de Planeación. (12 de Marzo de 2013). Lineamientos del sector. Recuperado de: [http://www.ins.gov.co/normatividad/Lineamientos%20Sector/DOCUMENTO %20 CONPES%20 SOCIAL%20161%20DE%202013.pdf?Mobile=1& Source=%2Fnormatividad%2F_layouts%2Fmobile%2Fvie](http://www.ins.gov.co/normatividad/Lineamientos%20Sector/DOCUMENTO%20CONPES%20SOCIAL%20161%20DE%202013.pdf?Mobile=1&Source=%2Fnormatividad%2F_layouts%2Fmobile%2Fvie)
- Departamento Nacional de Planeación-DNP. . (2017). *Desempeño integral municipal*. Recuperado de: www.cundinamarca.gov.co/Home/Cundinamarca.gc/ascundi_municipioscontenidos/c...
- Departamento Nacional de Planeación-DNP. (2017). *Municipios de Cundinamarca*. Recuperado de: www.cundinamarca.gov.co/Home/Cundinamarca.gc/ascundi_municipioscontenidos/c...
- Fundación de las Naciones Unidas. (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Recuperado de: [www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20 report%20S.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf).
- Giordano, V. (2007). *La Conferencia Mundial de la Mujer* Recuperado de: <https://www.aacademica.org/000-024/220>.

- Gouges, O. d. (1791). *Igualamos para caminar al lado*. Recuperado de: <https://igualamos.wordpress.com/2012/10/26/declaracion-de-los-derechos-de-la-mujer-y-la-ciudadana-olympia-de-gouges/>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición*. México: Mc Graw Hill.
- Kaci, Y. A. (2015). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de: www.un.org/es/udhrbook/.
- Lagos. (1995). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*. Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf.
- Maime Mujer. (2008). *¿Qué es el patriarcado?* Recuperado de: <https://www.maimemujer.com/qu-es-el-patriarcado>.
- Ministerio de Educación Nacional. (1994). *Ley 115 de Febrero 8 de 1994*. Recuperado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2003). *Ley 23 de 2003: reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres*, Recuperado de: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3692_documento.pdf.
- Mujer, A. C. (Septiembre de 2012). *Equidad de la mujer*. Recuperado de: <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>
- Naciones Unidas. (4 al 15 de septiembre de 1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial*. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas -ONU-. (2012). *Leadership-and-political-participation&Lang=S*. Recuperado de: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/66/130&referer=http://hq.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation&Lang=S.
- Organización Mundial de las Naciones Unidas. (s.f.). *Mujeres Centro de Capacitación*. Recuperado de: www.unwomen.org/es/how-we-work/capacity...and.../training-centre-services.
- Organización Mundial de las Naciones Unidas -ONU-. (2017). *ONU Mujeres en Colombia*. Recuperado de: <http://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>
- Pérez, C. D. (2000). *Mujer y desarrollo*. Valencia: Ester Barbera.

- Presidencia de la República de Colombia. (2012). *Lineamientos política pública equidad de género*. Recuperado de: <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>.
- Registraduría. (25 de octubre de 2015). Elecciones. Recuperado de: http://elecciones.registraduria.gov.co:81/esc_elec_2015/99CO/DCO15103ZZZZZZZZZZZZ_L1.htm
- Salazar, J. R. (28 de Febrero de 2017). Gerente IACP. (S. Rodríguez, Entrevistador)
- Sampier, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta Edición*. México: Mc Graw Hill.
- Secretaría de Planeación de Desarrollo Departamental. (2012). *Cundinamarca, calidad de vida 2012 . 2016*. Recuperado de: <http://www.cundinamarca.gov.co/wps/wcm/connect/5bfb6c2e-c415-494b-8754-8bfbf067ed38/fdd.pdf?MOD=AJPERES>.
- Senado de la República de Colombia. (2011). *Ley 1434 de 2011: Comisión Legal para la Equidad de la Mujer*. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1434_2011.html.
- Tamayo y Tamayo. (1997). *Metodología de la investigación*. tesisdeinvestig. Recuperado de: blogspot.com.co/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html.
- Torres Campo. (2013). *Introducción a las políticas públicas*. Bogotá: IEMP.
- Women, U. (4 de Septiembre de 2017). *un womwn training Centre ElearningCampus* . Recuperado de: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=asc>

Anexos

Anexo 1. Cuestionario aplicado



ENCUESTA DE POLÍTICA DE GENERO EN CUANTO A PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO DE LA MUJER EN EL MUNICIPIO DE GACHETÁ

NOMBRES Y APELLIDOS (si lo desea)	
DIRECCIÓN	
OCUPACIÓN	
NIVEL DE ESTUDIO	

A continuación encontrará una serie de preguntas con varias opciones de respuesta de las cuales deberá escoger solo una y la que más se ajuste a su criterio.

PREGUNTAS

1. SU RANGO DE EDAD SE ENCUENTRA ENTRE:

- a) ___ De 18 a 25 años
- b) ___ De 26 a 45 años
- c) ___ De 46 a 60 años

2. ¿CONOCE SUS DERECHOS COMO MUJER EN LA SOCIEDAD?

SI ___ NO ___

3. ¿HA RECIBIDO POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL CAPACITACIONES SOBRE SUS DERECHOS COMO MUJER EN LOS SIGUIENTES TEMAS?

- a) ___ Educación
- b) ___ Salud
- c) ___ Trabajo
- d) ___ Ninguno

4. ¿AL MOMENTO DE PARTICIPAR EN ELECCIÓN DE CARGOS EN JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL, ASOCIACIONES, CARGOS PÚBLICOS Y ADMINISTRATIVOS SIENTE QUE?:

- a) ___ Esta en desigualdad de oportunidades frente a los hombres
- b) ___ No está preparada para asumirlo
- c) ___ No siente apoyo de las demás mujeres.

5. DE LAS SIGUIENTES OPCIONES A CUAL HA PERTENECIDO:

- a) ___ Asociación
- b) ___ Junta de Acción Comunal
- c) ___ Cargo Público de libre remoción
- d) ___ Administrativo
- e) ___ Ninguno

6. ¿EN QUÉ MEDIDA ESTÁ INTERESADA EN RECIBIR CAPACITACIONES SOBRE LIDERAZGO, PARTICIPACIÓN?

- a) ___ Muy Interesada
- b) ___ Interesada
- c) ___ No Interesada

7. ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES MOTIVOS, INFLUYEN EN LA DECISIÓN DE PARTICIPAREN CAPACITACIONES SOBRE LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN FRENTE A UNA COMUNIDAD?

- a) ___ Participar en las decisiones que tienen un impacto en su vida.
- b) ___ Desea mejorar las condiciones de vida de las ciudadanas de su comunidad.
- c) ___ Usted quiere servir a la comunidad.

8. ¿QUE IMPACTO TENDRÍA INCLUIR A LAS MUJERES EN PROGRAMAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO FEMENINO?

- a) ___ Positivo
- b) ___ Negativo
- c) ___ Sin Impacto

9. ¿QUE ESTRATEGIA CREE USTED QUE AYUDARÍA A TENER MAYOR PRESENCIA DE LA MUJER EN EL CAMPO SOCIAL Y ECONÓMICO?

- a) ___ Realizar procesos de formación para mujeres en liderazgo y participación político social.
- b) ___ Asesoría y acompañamiento de la administración Municipal de Gachetá a las mujeres líderes del municipio.

Anexo 2. Tabulación de los datos

Numero	PREGUNTA	RESPUESTA	%
1	OCUPACIÓN	Ama de casa	33%
		Empleada empresa pública	14%
		Estudiante	14%
		Empleada empresa privada	6%
		Trabajadora informal	27%
		Desempleada	6%
1	NIVEL DE ESTUDIOS	Primaria	27%
		Secundaria	40%
		Universitaria	20%
		Otro	13%
1	1. SU RANGO DE EDAD SE ENCUENTRA ENTRE:	18 a 25 años	20%
		26 a 45 años	47%
		46 a 60 años	33%
2	1. ¿CONOCE SUS DERECHOS COMO MUJER EN LA SOCIEDAD?	SI	40%
		NO	60%
3	¿HA RECIBIDO POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL CAPACITACIONES SOBRE SUS DERECHOS COMO MUJER EN LOS SIGUIENTES TEMAS?	Educación	20%
		Salud	20%
		Trabajo	13%
		Ninguna	47%
4	¿AL MOMENTO DE PARTICIPAR EN ELECCIÓN DE CARGOS EN JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL, ASOCIACIONES,	Está en desigualdad de oportunidades frente a los hombres	40%
		No está preparada para asumirlo	33%
		No siente apoyo de las demás mujeres.	27%

Numero	PREGUNTA	RESPUESTA	%
	CARGOS PÚBLICOS Y ADMINISTRATIVOS: SIENTE QUE?		
5	DE LAS SIGUIENTES OPCIONES A CUAL A PERTENECIDO	Asociación	20%
		Junta de Acción Comunal	13%
		Cargo Público de libre remoción	20%
		Administrativo	8%
		Ninguno	39%
6	EN QUÉ MEDIDA ESTÁ INTERESADA EN RECIBIR CAPACITACIONES SOBRE LIDERAZGO, PARTICIPACIÓN?	Muy Interesada	27%
		Interesada	47%
		No interesada	27%
7	¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES MOTIVOS, INFLUYEN EN LA DECISIÓN DE PARTICIPAR EN CAPACITACIONES SOBRE LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN FRENTE A UNA COMUNIDAD?	Participar en las decisiones que tienen un impacto en su vida.	20%
		Desea mejorar las condiciones de vida de las ciudadanas de su comunidad.	53%
		Usted quiere servir a la comunidad.	27%
8	¿QUÉ IMPACTO TENDRÍA INCLUIR A LAS MUJERES EN PROGRAMAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO FEMENINO?	Positivo	100%
		Negativo	0%
		Sin Impacto	0%
9	¿QUÉ ESTRATEGIA CREE USTED QUE AYUDARÍA A TENER MAYOR PRESENCIA DE LA MUJER EN EL CAMPO SOCIAL Y ECONÓMICO?	Realizar procesos de formación para mujeres en liderazgo y participación político social	40%
		Asesoría y acompañamiento de la administración Municipal de Gachetá a las mujeres líderes del municipio.	60%