



HERRAMIENTA 2A

# SENDERO AIRE:

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO  
DE LA MEEEJR



# SENDEROS DE LA INCLUSIÓN.

Cultivando un futuro rural.

Herramienta 2A – SENDERO AIRE: Política de equidad de género de la Mesa de Empleabilidad y Emprendimiento Juvenil Rural (MEEJR).



## AUTORES

Nancy Prada Prada  
Consultora de género, AICS Bogotá

Daniel Delgado Álvarez  
Experto social, AICS Bogotá

Gina Aracelli Barrera Osorio  
Promotora de género, MEEJR.

## REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE ESTILO

Daniel Delgado Álvarez  
Gina Barrera Osorio

## DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Didier Alfonso Álvarez Camargo  
El Cuarto Mosquetero

Sebastián Beltrán Gaviria  
Dabuarte

Lina Marcela Gómez  
Experta de Comunicaciones, AICS Bogotá

ISBN: XXXXX  
Bogotá DC  
Diciembre de 2024

## NOTA ACLARATORIA

*Esta publicación ha sido elaborada con la contribución financiera de la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo – AICS, en el marco del proyecto «Juventudes: el campo en movimiento», ejecutado por AICS Bogotá en asocio con el DNP y la MEEJR. El contenido de esta publicación es responsabilidad de sus autores y no representan, necesariamente, las opiniones de la AICS ni de sus socios.*

## SENDEROS DE LA INCLUSIÓN.

Cultivando un futuro rural.



Herramienta 2A - SENDERO AIRE: Política de equidad de género de la Mesa de Empleabilidad y Emprendimiento Juvenil Rural (MEEJR).

### AGENCIA ITALIANA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO (AICS) - BOGOTÁ.

Mario Beccia  
Director, AICS sede Bogotá

Roberto Simoncelli  
Coordinador general de proyecto

Yolanda Salinas Coy  
Coordinadora nacional de proyecto

Lina Marcela Gómez  
Experta de comunicaciones

Yadira Elina Cruz  
Experta económica

Daniel Delgado Álvarez  
Experto social

### DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP).

María Alejandra Botiva  
Dirección de Desarrollo Sostenible

Angélica María Franco Triana  
Subdirectora de producción y desarrollo rural

### MESA DE EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO JUVENIL RURAL (MEEJR).

#### Secretaría Técnica

Yory Paola Acuña

Luis Felipe Aristizábal

David Julián Cruz

Sergio Alberto Bustos

Sandra Milena Olaya

#### Comunicaciones

Carlos Andrés Negrette

Sebastián Beltrán Gaviria

El Cuarto Mosquetero



# INTRODUCCIÓN

Esta es la segunda de las herramientas que componen la colección **SENDEROS DE LA INCLUSIÓN: CULTIVANDO UN FUTURO RURAL**<sup>1</sup>, desarrollada en el marco del proyecto «*Juventudes, el campo en movimiento*», una iniciativa financiada e implementada por la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo (AICS), la Mesa de Empleabilidad y Emprendimiento Juvenil Rural (MEEJR) y el Departamento Nacional de Planeación (DNP).

El **Sendero AIRE** nos invita a respirar hondo, a expandir la mirada y a conectar nuestros esfuerzos. En esta cartilla se presenta la Política de Equidad de Género de la MEEJR, un documento que funciona como horizonte y brújula para orientar las acciones colectivas hacia relaciones más justas. Así como el aire rodea e impulsa la vida, esta política articula principios, compromisos y estrategias para que la equidad de género no sea solo una intención, sino una práctica viva que atraviese todos los espacios de participación, formación y toma de decisiones en lo rural.

Nombrar y compartir esta política no es un acto burocrático, sino una **declaración de voluntad transformadora**: queremos comunidades más libres, juventudes con más opciones, y territorios donde el género no limite los sueños ni las oportunidades. Desde este aire compartido —el aliento de los derechos, la dignidad y la acción colectiva— se respiran futuros posibles.

Este documento de política es el resultado de un trabajo coordinado por la MEEJR, la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo y diferentes actores sociales en el marco del proyecto «*Juventudes, el campo en movimiento*»<sup>2</sup>. Es importante destacar que esta política se propone como un **punto de partida orientador**: será validada y enriquecida mediante un ejercicio participativo con las juventudes rurales de la Mesa, en coherencia con el espíritu colectivo y democrático que le da vida.

<sup>1</sup>La colección completa consta de las siguientes herramientas: Sendero TIERRA: Brechas de Género en la MEEJR; Sendero AIRE: A. Política de Equidad de Género en la MEEJR y B. Orientaciones para que una organización o iniciativa implemente su propia política de género; Sendero FUEGO: Herramientas para la formación en Género; y Sendero AGUA: Herramienta para la incidencia territorial con Enfoque de Género.

<sup>2</sup>Para su elaboración se consideraron las siguientes fuentes: i) Estándares normativos nacionales e internacionales sobre juventudes y género; ii) Resultados del ejercicio de auto-caracterización de la MEEJR (2024); Documento preliminar de diagnóstico sobre las brechas de género en la MEEJR (2024); Estándares nacionales para la construcción de políticas de género; Taller de recolección de insumos para la construcción de la política de género de la MEEJR (realizado el 22 de julio de 2024).

An illustration of three people standing on a green hill. The sky is blue with stylized white clouds, several colorful kites, and green leaves blowing in the wind. In the background, there are rolling green hills and small figures of people on the ground. A large white speech bubble is positioned in the upper center of the image.

**El aire  
es movimiento, es  
circulación de ideas, de  
palabras y de compromisos  
que sostienen nuestras  
acciones colectivas**

Esta primera parte del sendero AIRE presenta la Política de Equidad de Género de la MEEJR como una declaración viva de compromiso con la transformación social.

El aire se convierte en viento de cambio que renueva el paisaje, en brisa que oxigena estructuras tradicionales e impulsa a la Mesa hacia horizontes más equitativos y justos.

## ¿Qué es una política de equidad de género?



Es una herramienta que ayuda a identificar y transformar las desigualdades que viven mujeres y personas con identidades diversas, a partir de acciones concretas que promuevan la inclusión, la autonomía, el respeto y la participación en igualdad de condiciones.

El Documento de Política está compuesto por diferentes partes que se conectan entre sí como las piezas de una herramienta de trabajo:

- 1 Los **antecedentes** cuentan cómo surgió la necesidad de esta política y qué caminos se han recorrido hasta ahora.
- 2 La **justificación** explica por qué es importante tener una política de género en la MEEJR y qué problemas busca solucionar.
- 3 El **marco conceptual** aclara los conceptos sobre los cuales se sostiene la política.
- 4 El **diagnóstico** muestra, con datos y experiencias, cuáles son las brechas y desigualdades que viven mujeres, hombres y otras identidades en lo rural.
- 5 Sobre esa base, se formula la **definición de la política**, que explica qué se propone hacer la MEEJR para transformar la situación identificada, se plantea el **objetivo general** y los **objetivos específicos**.
- 6 Finalmente, los **ejes estratégicos y líneas de acción** organizan el trabajo en temas prioritarios, proponiendo acciones concretas para avanzar hacia la equidad.

**Con esta estructura, la política se convierte en una guía práctica para actuar con sentido y compromiso.**

# Actividad: Brújula para volar

**Objetivo:** Mostrar la importancia de una Política de Equidad de Género como herramienta para dar respuesta coherente, compartida y transformadora a las brechas de género.

**Materiales:** Tarjetas con las situaciones-problema (más abajo se incluyen 5 ejemplos)  
Papel kraft o papel periódico, marcadores gruesos y delgados, post-its.

### Introducción:

En el Sendero Tierra vimos las brechas de género que atraviesan a las juventudes rurales. Sabemos que hay desigualdades. Pero... ¿qué hacemos con eso? ¿Cómo nos organizamos para transformarlas sin depender sólo de la buena voluntad o la improvisación?

Plantea al grupo la pregunta central:

**¿Qué pasa cuando muchas personas quieren cambiar una realidad... pero no tienen una política común que oriente el camino?**

### Actividad Grupal: Estaciones

- a** Se organizan 5 estaciones, cada una con una situación-problema relacionada con una brecha de género. El grupo se divide en 5 subgrupos, que se ubican en cada estación.
- b** Cada grupo lee la situación y responde:  
¿Qué haríamos en esta situación para actuar con claridad y compromiso?  
Anotan sus respuestas en la cartelera (5 minutos por estación).
- c** Rotación y acumulación de voces. Cada grupo rota por todas las estaciones, lee lo que dijeron los grupos anteriores, y puede complementar con nuevas ideas o matices.



## ¿Y ahora que hacemos con todas las ideas?

Cada grupo vuelve a su estación inicial y sintetiza lo que encontró:

¿Qué alternativas aparecieron?

¿Qué diferencias notan entre las respuestas?

¿Faltó claridad o había contradicciones?

Finalmente, reflexionan en colectivo:

¿Qué pasaría si todas esas ideas se unieran en una sola hoja de ruta? ¿Cómo ayudaría una política de género a ordenar, sostener y dar dirección a esas acciones?

## Situaciones-problema

### Situación 1: “La reunión sin cuidados”

Durante una jornada de trabajo, varias mujeres jóvenes llegan con sus hijas e hijos. No hay un espacio previsto para cuidados ni un plan para garantizar su participación. Algunas se sienten excluidas y no vuelven.

### Situación 2: “El silencio ante la violencia”

Una participante denuncia acoso, pero no existe protocolo de atención. Nadie sabe cómo actuar y la situación se invisibiliza.

### Situación 3: “La campaña sin rumbo”

Una organización quiere lanzar una campaña por la igualdad de género, pero teme al rechazo. No tienen herramientas ni experiencia, y abandonan la idea por miedo.

### Situación 4: “La capacitación que no llega”

Ofrecen una formación técnica, pero pocas mujeres se inscriben. Los horarios coinciden con sus responsabilidades de cuidado y el contenido no responde a sus intereses.

### Situación 4: “Liderazgo invisible”

Las mujeres y las personas con OSIGD no asumen roles de liderazgo en su comunidad. Dicen que no tienen tiempo ni confianza. Nadie propone acciones para fortalecer su participación

### Antecedentes.

**La Mesa de Empleabilidad y Emprendimiento Juvenil Rural (MEEJR)** existe desde 2018, como “un ecosistema líder de organizaciones y emprendimientos que representa a la juventud rural campesina, étnica y diversa de Colombia”<sup>3</sup>. Cuenta con ocho líneas estratégicas: Empleabilidad (oportunidades laborales), Emprendimiento (fortalecimiento de emprendimientos), Participación (juventud en movimiento), Educación (capacitación en todos los sectores), Paz y Territorio (empoderando a la juventud para forjar comunidades pacíficas y sostenibles), Ambiente y Juventud Rural (desarrollo sostenible), Género y Diversidad, y Comunicaciones.

**La MEEJR** está comprometida con la igualdad de género y con la construcción de un futuro incluyente para la juventud rural. Tal propósito está amparado en la normativa, tanto nacional como internacional, que promueve la igualdad de oportunidades y la garantía de los derechos de las mujeres y personas con orientación sexual o identidad de género diversas (en adelante población OSIGD).

Cómo surgió la necesidad de esta política y qué caminos se han recorrido hasta ahora.



**Colombia ha ratificado diversos Tratados y Convenciones que establecen compromisos vinculantes para el país en estas materias, entre los que destacan:**

<sup>3</sup><https://lameejr.com/quienes-somos/>

**1948**

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

**1954**

Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.

**1989**

Convención sobre los Derechos del Niño

**1993**

Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena)

Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo)

**1994**

**1995**

IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (plataforma de Acción de Beijing)

**1998**

Estatuto de la Corte Penal Internacional o Estatuto de Roma.

**2006**

Principios de Yogyakarta

**1951**

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (sobre igualdad de remuneración)

**1981**

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

**1990**

Declaración final de la Conferencia Mundial de la Educación para Todos (Jomtien)

**1994**

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará)

**1997**

Declaración de Toledo de la Federación Iberoamericana de Ombudsmán (defensores del pueblo)

**2001**

Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Durban).

**2013**

Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, de la Organización de los Estados Americanos.

En 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, un plan de acción global que incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los que se encuentra el **OBJETIVO No. 5:**

**IGUALDAD DE GÉNERO**



Lograr la igualdad entre los géneros y empoderara a todas las mujeres y las niñas

En el ámbito nacional, desde la **Constitución Política de 1991** se incluyen disposiciones y principios fundamentales de igualdad y no discriminación por razones de género:

*“todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”* (Artículo 13, Constitución Política de Colombia).

**Entre el conjunto de leyes promulgadas en favor de los derechos de las mujeres y personas con OSIGD en Colombia se destacan:**



### Ley 581 de 2000 (Ley de cuotas)

Establece cuotas de género para la participación política de mujeres en elecciones a corporaciones públicas.

### Ley 731 de 2002 (Ley mujer rural)

Establece medidas para mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales.



### Ley 823 de 2003

Se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.



### Ley 1482 de 2011 (Ley Antidiscriminación)

Incluye en el Código Penal sanciones para quien impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual.



### Ley 1448 de 2011 (Ley de Víctimas y Restitución de Tierras)

Incluye medidas para proteger los derechos de las mujeres y población OSIGD víctimas del conflicto armado.



### Ley 1257 de 2008

Tiene como objetivo adoptar medidas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia contra las mujeres.



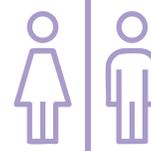
### Ley 1496 de 2011

Promueve la igualdad salarial entre mujeres y hombres y garantiza el principio de remuneración igual por trabajo de igual valor.



### Ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely)

Por la cual se tipifica el delito de feminicidio.



### Ley 2117 de 2021

se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación.



## El Pacto Colombia con las Juventudes: Estrategia para Fortalecer el Desarrollo Integral de la Juventud<sup>4</sup>

reconoce que las problemáticas de la población joven rural, étnica y diversa son heterogéneas, “caracterizadas, en su mayoría, por la ocurrencia de dinámicas de violencia y el conflicto armado, así como por la presencia de brechas de género, sociales y económicas entre los jóvenes rurales y urbanos”, por lo que considera la equidad de género en su horizonte de acción.

Actualmente Colombia cuenta con políticas públicas nacionales, departamentales y locales a favor de la equidad de las mujeres y los sectores sociales LGBTI.

Por un lado, existe **la Política pública de equidad de género para las mujeres**<sup>5</sup>, cuyo objetivo es “generar las condiciones que le permitan al país avanzar hacia la equidad de género y a la garantía de los derechos económicos, sociales, culturales, de participación y de salud de las mujeres, así como la posibilidad de vivir una vida libre de violencias de género”. Esta política incluye un diagnóstico con las principales problemáticas que afectan a las mujeres en el país, con énfasis en las mujeres rurales, y define seis líneas estratégicas:

- Estrategias para incrementar el acceso de las mujeres a **oportunidades de generación de ingresos** y autonomía económica sostenibles, con alta potencialidad y en condiciones de igualdad.
- Estrategias para **fortalecer la participación** de las mujeres en los escenarios del poder público, altos cargos del Estado, y en las organizaciones comunales.
- Estrategias para **promover la salud** y bienestar en las mujeres.
- Estrategias para fortalecer las políticas de **prevención y atención integral de las violencias** contra las mujeres.
- Estrategias para **fortalecer el liderazgo** de las mujeres en la construcción de paz y la seguridad en Colombia en el marco de la Resolución 1325.
- Estrategias para el fortalecimiento institucional y la **transformación cultural**.

<sup>4</sup>Conpes 4040 de 2021.  
<sup>5</sup>Conpes 4080 de 2022.



Por otro lado, **la Política Nacional para la garantía de los derechos de la población LGBTIQ+ (2025 – 2035)**<sup>6</sup> incluye 161 acciones, que serán implementadas por 52 entidades de orden nacional con cuatro objetivos específicos:

- Disminuir las representaciones sociales, narrativas, símbolos, e **imaginarios discriminatorios** hacia la población LGBTIQ+.
- Aumentar el **acceso a oportunidades** para el goce efectivo de los derechos sociales, económicos, políticos y culturales de la población LGBTIQ+.
- **Reducir las violencias por prejuicio** que amenazan la vida, la seguridad y la integridad de la población LGBTIQ+.
- Fortalecer la **articulación y coordinación intra e interinstitucional** por parte de las entidades nacionales para la garantía del goce efectivo de los derechos de la población LGBTIQ+.

¿Porqué es importante una política de género de la MEEJR?



## Justificación

Como se constata en el apartado anterior de antecedentes, el país cuenta con logros significativos, que han permitido avanzar hacia la equidad de género y la garantía de todos los derechos de las mujeres y personas con OSIGD, así como hacia la posibilidad de vivir una vida libre de violencias de género. Estos avances se materializan en leyes, políticas y jurisprudencia garante de derechos, así como en prácticas individuales y colectivas que paulatinamente aportan a la transformación cultural.

<sup>6</sup>Conpes 4147 de 2025.



**Es necesario que la MEEJR, en tanto ecosistema líder de organizaciones y emprendimientos de la juventud rural campesina, permanezca alineada con las políticas públicas de equidad de género,** de manera que sus acciones atiendan el principio constitucional de igualdad y sumen, tanto a las metas nacionales para la igualdad de género, como a los objetivos de la Agenda de Desarrollo Sostenible a 2030 con los que Colombia se ha comprometido.

En ese sentido, la MEEJR abraza la diversidad y trabaja por la igualdad de género, incluyendo entre sus líneas estratégicas la línea de Género y Diversidad, enfocada en construir un futuro inclusivo y lleno de oportunidades para la juventud rural diversa. Este compromiso puede notarse en la composición actual de la Mesa: en el grupo caracterizado de 1404 jóvenes rurales que la integran, la mayoría (56%) son mujeres, y al menos el 4% de ambos géneros se auto-reconocen como personas de los sectores LGBTIQ+.

No obstante, se observan en la realidad actual de la MEEJR vacíos de estructura, de capacidades y algunas brechas de género que constituyen retos en el logro de la equidad de género. Para atender estos retos se requiere un diseño institucional con enfoque de género, así como estrategias para generar y fortalecer capacidades para la equidad y la inclusión entre la juventud que integra la Mesa. También se requieren acciones afirmativas para superar las brechas de género existentes en aspectos como la generación de ingresos de las mujeres y personas con OSIGD, su acceso a recursos productivos esenciales como la tierra; la educación, la participación y el liderazgo político.

Por lo anterior es necesaria una Política de Equidad de Género en la MEEJR que establezca **estándares mínimos, orientaciones y procedimientos para atender estos retos en el logro de la equidad de género,** desde un enfoque de transformación cultural y superación de estereotipos y prácticas de discriminación.

**RECUERDA:**  
**Puedes consultar las definiciones más precisas de estos conceptos en el GLOSARIO, al final de esta cartilla.**



Aclara los conceptos bajo los cuales se sostiene la política

Esta política se traza en concordancia con los estándares nacionales y se orienta por los conceptos contenidos en ellos, especialmente en el Estatuto de Ciudadanía Juvenil (Ley 1622 de 2013), el Pacto Colombia con las Juventudes: Estrategia para Fortalecer el Desarrollo Integral de la Juventud (Conpes 4040 de 2021), la Política pública de equidad de género para las mujeres (Conpes 4080 de 2022) y la Política Nacional para la garantía de los derechos de la población LGBTIQ+ (2025 – 2035), así como en orientaciones de instancias nacionales, de manera que exista interoperabilidad entre ellas.

### **La política de equidad de género de la MEEJR parte del reconocimiento de la diversidad que constituye la juventud rural de Colombia.**

Como reconoce el Estatuto de Ciudadanía Juvenil (Ley 1622 de 2013), la diversidad de la juventud rural se expresa también en la identidad de género y la orientación sexual. En la ruralidad colombiana se encuentran jóvenes de diversos géneros (mujeres, hombres, trans, no binarios) así como de diversas orientaciones sexuales (heterosexuales, lesbianas, gays, bisexuales y pansexuales), que presentan, además, expresiones de género diversas.

En consideración de esta diversidad y de las desigualdades que ha generado, se requieren políticas para avanzar hacia la equidad de género y a la garantía de los derechos de las mujeres y de las personas con OSIGD. Estas políticas demandan un enfoque diferencial, que atienda a las características particulares de la juventud rural, y particularmente un **enfoque diferencial de género** y de orientaciones sexuales e identidades de género diversas, que ayude a superar las desigualdades existentes entre hombres, mujeres y personas con OSIGD. Este enfoque se materializa a través de **acciones transversales y acciones afirmativas**.

La incorporación de acciones transversales y acciones afirmativas para la equidad de género propenden por **superar la discriminación, la violencia basada en género y las brechas de género existentes**, para lo cual es necesario atender tanto el empoderamiento de las mujeres y de personas con OSIGD como la transformación de las masculinidades hegemónicas que han ocupado lugares de superioridad en la jerarquía social.

Finalmente, dado que las problemáticas de la población joven rural son muy heterogéneas, necesitan ser abordadas de manera integral **desde los enfoques de derechos humanos, interseccional y territorial**. Al adoptar un enfoque de derechos humanos, se garantiza que todas las personas puedan ejercer plenamente sus derechos sin discriminación de género. La perspectiva interseccional permite reconocer y abordar las múltiples formas de desigualdad y discriminación que pueden afectar a una persona, considerando factores como la raza, la clase, la edad, la orientación sexual y la discapacidad. Finalmente, el enfoque territorial asegura que las acciones se adapten a las particularidades y necesidades específicas de cada contexto geográfico y comunidad, respetando y valorando sus diversidades culturales y sociales.

<sup>7</sup>Las definiciones precisas que orientan este marco conceptual se incluyen en el GLOSARIO, al final de esta cartilla.



## Diagnóstico

La MEEJR no cuenta previamente con políticas o lineamientos de género explícitos, ni procedimientos para abordar la discriminación o la violencia basada en género al interior de sus organizaciones e iniciativas. Al momento de este diagnóstico, si bien existe una Promotoría de Género, no existen lineamientos para una participación paritaria en la Mesa Técnica, ni existen otros comités o grupos de trabajo específicos sobre género y diversidad. Tampoco se cuenta con lineamientos explícitos sobre la realización de evaluaciones de género periódicas, que permitan identificar los avances y nuevos retos en esta materia.

Muestra cuáles son las brechas y desigualdades de género en la juventud rural.



Por otro lado, según los resultados del ejercicio de caracterización de la MEEJR (2024), existe la necesidad de generar capacidades en la juventud rural para la equidad y la inclusión y **al 43% de las organizaciones caracterizadas le gustaría fortalecerse en temas de género**. Las organizaciones e iniciativas manifiestan la necesidad de fortalecer sus capacidades para: la transformación de estereotipos, la generación de ingresos, la prevención de violencias, la inclusión, la participación y el empoderamiento. La siguiente tabla desagrega las necesidades concretas de fortalecimiento en temas de género que han manifestado las organizaciones e iniciativas de la MEEJR.

### TRANSFORMACIÓN DE ESTEREOTIPOS

- Superación de mitos, prejuicios y estigmas.
- Transformación de comportamientos machistas que violan la autonomía y capacidad de decidir de las mujeres y personas LGBTI.
- Aceptación y valoración de la diversidad de género en la sociedad.
- Reconocimiento del papel actual de las mujeres y del papel fundamental de la mujer campesina.
- Transformación de dinámicas patriarcales (entre ellas, de los roles de género diferenciados).
- Comprensión de la agricultura, el manejo de ganado y todas las actividades del campo como propias también de las mujeres.

### GENERACIÓN DE INGRESOS

- Integración de las mujeres y personas LGBTI en todas las áreas productivas, sin sesgos.
- Visión empresarial.
- Manejo de recursos económicos y contabilidad.
- Capacidades para emprender.
- Transformación de la repartición del trabajo de cuidado en los hogares.
- Información sobre oportunidades de acceso a vivienda y tierra.

### PREVENCIÓN DE VBG

- Formas de violencia basada en género y rutas de atención.
- Prevención de violencias (entre ellas la intrafamiliar).
- Primero Auxilios Psicológicos y Médicos.
- Autocuidado y desarrollo personal.
- Promoción de la tolerancia y el respeto.
- Nuevas masculinidades.

### PARTICIPACIÓN

- Derechos y deberes de las mujeres y personas LGBTI.
- Mecanismos de participación.
- Rol de las mujeres en la toma de decisiones y fomento de su liderazgo.
- Mecanismos de gobernanza.
- Herramientas de análisis, incidencia y gestión.

### INCLUSIÓN

- Conceptos básicos sobre género y diversidad.
- Políticas públicas para la equidad de género.
- Feminismos comunitarios.
- Inclusión deportiva.

### EMPODERAMIENTO

- Autonomía de las mujeres y personas LGBTI.
- Empoderamiento de las personas cuidadoras.
- Oportunidades para mujeres cabeza de hogar.
- Economía del cuidado.

Fuente: Elaboración propia, a partir de la caracterización de la MEEJR (2024), pregunta: 6.19.1. Explique brevemente las necesidades de fortalecimiento en temas de género para su emprendimiento u organización.

A partir del mismo ejercicio de caracterización de la MEEJR (2024), fue posible adelantar un análisis de género que permitió identificar distancias entre la situación de mujeres y hombres, las cuales se explican en detalle en la cartilla del **Sendero TIERRA: Brechas de Género en la MEEJR**.

Las principales brechas de género identificadas en este diagnóstico son las siguientes:

- **Responsabilidades de cuidado.** Un 55% de las mujeres de la MEEJR tienen personas a cargo en comparación con un 45% de los hombres, lo que indica una diferencia del 10%. Respecto a las personas a cargo, el 84% de las mujeres cuida de hijas e hijos, frente a sólo el 61% de los hombres. Por otra parte, es considerablemente mayor el porcentaje de mujeres que actualmente se dedica a labores domésticas y de cuidado del hogar (26%), frente a sólo el 4% de los hombres. Adicionalmente, las mujeres reportan un promedio de 44 horas a la semana dedicadas a estas labores de cuidado, mientras que los hombres dedican a ellas en promedio 23 horas semanales.
- **Ingresos y estabilidad económica.** Los datos indican que son más los hombres que reciben ingresos (51%) que las mujeres (46%) y que los ingresos de éstos son más estables en comparación con las mujeres. Además, las mujeres tienen una mayor representación en los rangos de ingresos más bajos, mientras que los hombres predominan en los rangos de ingresos más altos.
- **Empleabilidad.** Los hombres tienen una mayor representación en el mercado laboral (el 51% de ellos está trabajando, frente a sólo un 33% de las mujeres). Las mujeres también buscan empleo (15%) en mayor proporción que los hombres (10%). Los hombres están más representados en trabajos agrícolas y como jornaleros, mientras que las mujeres están más representadas en el empleo del sector privado y público. Un mayor porcentaje de mujeres prefiere conseguir empleo, mientras que los hombres muestran una mayor inclinación hacia el emprendimiento.
- **Emprendimiento.** Aunque el emprendimiento es de gran interés para ambos géneros, las mujeres muestran un interés ligeramente mayor en temas de empleabilidad. Los hombres tienen una mayor representación en el emprendimiento (el 30% de ellos está emprendiendo actualmente, frente a un 22% de las mujeres), mientras que las mujeres están más involucradas en el estudio y en labores domésticas. Tanto hombres como mujeres esperan acceder a oportunidades de emprendimiento a través de la MEEJR, pero las mujeres tienen una expectativa mayor en acceder a oportunidades de empleo.
- **Educación.** Aunque pocos, hay más hombres que mujeres que no saben leer ni escribir, lo que sugiere una brecha de género en el acceso temprano a la educación. Las mujeres tienen una ligera ventaja en niveles educativos básicos y técnicos, mientras que los hombres tienen una ventaja en niveles tecnológicos y profesionales. Más mujeres (40%) están actualmente estudiando en comparación con los hombres (34%), lo que puede reflejar una tendencia a la búsqueda de mayores calificaciones y oportunidades académicas por parte de las mujeres. Existen diferencias significativas en las áreas de estudio entre hombres y mujeres, con hombres predominando en áreas técnicas y de ingeniería, y más presencia e mujeres en áreas de salud y ciencias sociales.

- 
- **Participación.** Existe una brecha del 10% en favor de los hombres en términos de participación en espacios sociales y de organización. Esto sugiere que las mujeres podrían estar enfrentando obstáculos adicionales para participar activamente en estas áreas. La brecha más significativa aparece en el liderazgo político (es del 17%), indicando que los hombres se ven a sí mismos como líderes políticos en mayor medida que las mujeres.
  - **Acceso a tierra.** Existe una brecha del 11% en el acceso a la tierra a favor de los hombres: un 57% de los hombres tienen acceso a la tierra en comparación con un 46% de las mujeres, lo que refleja una desigualdad significativa en el acceso a recursos productivos esenciales.

Superar estas brechas requiere de acciones afirmativas para el aumento y sostenibilidad de los ingresos de las mujeres y personas con OSIGD, a través de su inserción y permanencia laboral en distintos campos o del emprendimiento; el reconocimiento de las dinámicas del trabajo de cuidado no remunerado y la incorporación de prácticas que favorezcan su redistribución; atender la desigualdad en el acceso a recursos productivos esenciales como la tierra; transformar los imaginarios que separan a hombres y mujeres en distintas especialidades y promover el acceso de las mujeres y personas con OSIGD a niveles de educación tecnológicos y profesionales, en los que tienen menor representación. También se requieren condiciones para que las mujeres y personas con OSIGD participen activamente en espacios sociales y de organización, para promover los liderazgos femeninos y superar la brecha existente en el liderazgo político.



## Definición de la política

Este Plan de Acción traza los objetivos de la Política de Equidad de Género de la MEEJR y constituye una guía estratégica para la implementación de medidas concretas destinadas a alcanzarlos. Además de **constituir una hoja de ruta para la MEEJR**, orienta el diseño de políticas propias para cada una de las organizaciones e iniciativas que integran la Mesa, siendo un referente que cada una puede adaptar según sus condiciones particulares.

## Objetivo general

Promover la equidad de género en todas las esferas de acción de la Mesa de Empleabilidad y Emprendimiento Juvenil Rural (MEEJR), mediante el diseño e implementación de acciones transversales y acciones afirmativas que aseguren la inclusión, la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad.

## Objetivos específicos

- a Implementar un diseño institucional que promueva la equidad de género, a través de estructuras paritarias, lineamientos de inclusión, ambientes seguros y una comunicación respetuosa de la diversidad dentro del MEEJR.
- b Fomentar una transformación cultural que facilite la apropiación de la política de género dentro del MEEJR, a través del desarrollo de capacidades para la equidad y la inclusión, la provisión de herramientas para la incidencia, y la promoción del cuidado y la corresponsabilidad entre todas las personas que la integran.
- c Crear estrategias que incrementen las oportunidades de empleo, emprendimiento y acceso a recursos para mujeres y personas con OSIGD, que garanticen su inclusión en la educación y su participación en roles de liderazgo y toma de decisiones.

## Ejes Estratégicos y Líneas de Acción

Para el cumplimiento de los objetivos de la presente política se establecen tres ejes estratégicos:

- 1 Diseño institucional con enfoque de género.
- 2 Capacidades para la equidad y la inclusión.
- 3 Acciones afirmativas y transversales para superar brechas de género.

Estos ejes se desarrollan a través de la implementación de **15 líneas de acción**, como se ilustra en la siguiente gráfica resumen.



- 1.1 Estructuras paritarias.
- 1.2 Políticas para la equidad de género.
- 1.3 Ambientes seguros e inclusivos.
- 1.4 Comunicación inclusiva.
- 1.5 Monitoreo de la equidad de género



- 2.1 Transformación cultural.
- 2.2 Apropriación de la política interna.
- 2.3 Formación en género y diversidad.
- 2.4 Herramientas para la incidencia.
- 2.5 Ciudadano y corresponsabilidad.

- 3.1 Más oportunidades de empleo para las mujeres y personas con OSIGD.
- 3.2 Más mujeres y personas con OSIGD emprendiendo.
- 3.3 Acceso a tierras para las mujeres y personas con OSIGD.
- 3.4 Educación inclusiva.
- 3.5 Más mujeres y personas con OSIGD en roles de liderazgo.

A continuación, se caracteriza cada eje estratégico y se describe el alcance de cada línea de acción.

## Eje Estratégico 1: diseño institucional con enfoque de género.

Este eje estratégico está orientado a establecer estructuras paritarias dentro de la MEEJR, promover el diseño e implementación de políticas específicas por parte de sus organizaciones e iniciativas, asegurar ambientes seguros e inclusivos, implementar pautas para la comunicación inclusiva que visibilice la diversidad de la juventud rural y orientar el monitoreo periódico de avances y retos en estas áreas, para asegurar el progreso continuo hacia la equidad de género.

Línea de acción	Alcance	Indicador
<b>1.1. Estructuras paritarias</b>	1.1.1. Punto Focal de Género en la estructura organizacional de la MEEJR.	1.1.1. Un Punto Focal de Género formalmente creado.
	1.1.2. Paridad de género en la Mesa Técnica de la MEEJR.	1.1.2. Porcentaje de representación de género en la Mesa Técnica.
	1.1.3. Comités o grupos de trabajo regionales enfocados en género y diversidad.	1.1.3. Número de comités o grupos de trabajo regionales conformados.
<b>1.2. Políticas para la equidad de género.</b>	1.2.1. Las organizaciones e iniciativas de la MEEJR diseñan e implementan su propia política de género, siguiendo las orientaciones metodológicas para tal efecto.	1.2.1. Porcentaje de organizaciones e iniciativas que han desarrollado e implementado su propia política de género.
	1.2.2. Acompañamiento técnico en la implementación de las políticas de género de las organizaciones e iniciativas.	1.2.2. Número de sesiones de acompañamiento técnico realizadas, para apoyar la implementación de las políticas de género.
<b>1.3. Ambientes seguros e inclusivos.</b>	1.3.1. Jornadas de sensibilización para eliminar estereotipos de género en las dinámicas internas de las organizaciones e iniciativas.	1.3.1. Número de jornadas de sensibilización realizadas para eliminar estereotipos de género en las dinámicas internas.
	1.3.2. Procedimientos claros y accesibles para abordar el acoso sexual y otras formas de violencia basada en género al interior de las organizaciones e iniciativas, con un enfoque preventivo.	1.3.2. Existencia de procedimientos para abordar el acoso sexual y otras formas de violencia basada en género al interior de las organizaciones e iniciativas.
	1.3.3. Espacios y eventos que celebren y promuevan la diversidad de género que existe al interior de la MEEJR.	1.3.3. Número de eventos realizados que celebren y promuevan la diversidad de género.

#### 1.4. Comunicación inclusiva.

1.4.1. Pautas claras para el uso del lenguaje incluyente en todas las comunicaciones internas y externas de la MEEJR.

1.4.1. Existencia y difusión de pautas de lenguaje incluyente.

1.4.2. Contenidos escritos, visuales y audiovisuales que visibilizan la diversidad de género de la juventud que integra la MEEJR.

1.4.2. Número de contenidos comunicativos que visibilizan la diversidad de género.

1.4.3. Vocerías de la MEEJR en espacios de incidencia que incluyen representación paritaria por género.

1.4.3. Porcentaje de representación de género en las vocerías.

#### 1.5. Monitoreo de la equidad de género.

1.5.1. Instrumentos de caracterización de iniciativas que incluyen variables desagregadas por género.

1.5.1. Existencia de instrumentos con variables desagregadas por género.

1.5.2. Batería de indicadores que permitan medir el avance de implementación de las políticas de género.

1.5.2. Existencia de indicadores para medir el avance de implementación de las políticas de género en cada organización o iniciativa.

1.5.3. Evaluaciones periódicas para revisar el progreso hacia la equidad de género en la Mesa y sus organizaciones e iniciativas, identificando áreas de mejora.

1.5.3. Número de evaluaciones realizadas para revisar el progreso hacia la equidad de género.

## Eje Estratégico 2: capacidades para la equidad y la inclusión.

Este eje estratégico está orientado al desarrollo de capacidades institucionales y personales que promuevan la equidad y la inclusión. Apunta a la transformación cultural mediante estrategias de sensibilización y la creación de semilleros juveniles que fomenten la reflexión continua sobre género y diversidad, así como la apropiación de la política interna. Para ello se plantean procesos de fortalecimiento de conocimientos y capacidades, así como el diseño de herramientas pedagógicas y campañas de concientización para el fomento de nuevas masculinidades y la redistribución del trabajo de cuidado.



## Línea de acción

## Alcance

## Indicador

### 2.1. Transformación cultural.

2.1.1. Estrategias de sensibilización y transformación de estereotipos de género para la juventud de la MEEJR.

2.1.1. (A) Número de estrategias de sensibilización implementadas para la transformación de estereotipos de género.

(B) Porcentaje de juventud rural participante en las estrategias de sensibilización para la transformación de estereotipos de género.

2.1.2. Semillero juvenil de género y diversidad orientado a la reflexión permanente de la juventud de la MEEJR sobre estos temas.

2.1.2. (A) Existencia de un Semillero juvenil de género y diversidad.

(B) Número de encuentros realizados por el Semillero juvenil de género y diversidad.

### 2.2. Apropiación de la política interna (GESI).

2.2.1. Manuales divulgativos sobre la política de equidad de género en la MEEJR y las orientaciones metodológicas para que cada organización o iniciativa implemente su propia política.

2.2.1. Existencia de manuales divulgativos sobre la política de equidad de género interna.

2.2.2. Espacios de capacitación sobre la política de equidad de género en la MEEJR y acompañamiento en el desarrollo de la metodología para su implementación.

2.2.2. Número de espacios de capacitación realizados sobre la política de equidad de género interna.

### 2.3. Formación en género y diversidad

2.3.1. Procesos de formación continua en conceptos básicos y mecanismos para garantizar la equidad de género, con énfasis en los temas que la juventud de la MEEJR ha identificado como necesarios.

2.3.1. Número de procesos de formación continua realizados sobre conceptos básicos de equidad de género.

2.3.2. Espacios de intercambio de buenas prácticas entre las organizaciones e iniciativas que adelantan acciones para alcanzar la equidad de género.

2.3.2. Número de espacios de intercambio de buenas prácticas en equidad de género realizados.

### 2.4. Herramientas para la incidencia

2.4.1. Caja de herramientas pedagógicas con materiales que promuevan la eliminación de estereotipos de género, la equidad y la inclusión.

2.4.1. Existencia de cajas de herramientas con materiales que promuevan la equidad de género.

2.4.2. Sistematización y divulgación de experiencias de la MEEJR y otras instancias que avanzan en la incorporación del enfoque de género.

2.4.2. Número de experiencias que avanzan en la equidad de género sistematizadas y divulgadas.

## 2.4. Cuidado y corresponsabilidad.

2.5.1. Campañas de concientización sobre la importancia de la corresponsabilidad en el cuidado de hijas e hijos y las tareas del hogar.

2.5.2. Mecanismos para la distribución equitativa del trabajo dentro de las organizaciones o iniciativas, asegurando que las tareas y responsabilidades se distribuyan basándose en las capacidades y competencias, sin sesgos de género.

2.5.3. Programas de sensibilización dirigidos a hombres para promover nuevas formas de masculinidad críticas de los roles tradicionales de género, que incluyan talleres y grupos de discusión y apoyo.

2.5.1. Número de campañas de concientización realizadas, sobre la importancia de la corresponsabilidad en el cuidado

2.5.2. Nivel de satisfacción de las personas que integran la organización con la distribución del trabajo en su interior.

2.5.3. Número de espacios de sensibilización dirigidos a hombres para promover nuevas formas de masculinidad.

## Eje Estratégico 3: acciones afirmativas para superar brechas de género.

Este eje Estratégico está orientado a superar las brechas de género existentes y fomentar la igualdad de oportunidades para mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades y de género diversas. Busca abordar las disparidades en la generación de ingresos, el ámbito educativo y la participación, promoviendo un entorno más inclusivo y equitativo a través de intervenciones específicas y focalizadas.

### Línea de acción

### Alcance

### Indicador

## 3.1. Más oportunidades de empleo para las mujeres y personas con OSIGD.

3.1.1. Espacios de sensibilización para eliminar las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral e impulsar la empleabilidad de las mujeres y personas con OSIGD.

3.1.2. Procesos de formación de capital humano de las mujeres y personas con OSIGD para su inserción efectiva en el mercado laboral en condiciones de igualdad.

3.1.3. Estrategias para impulsar la empleabilidad de mujeres y personas con OSIGD en sectores altamente masculinizados.

3.1.1. (A) Número de espacios de sensibilización realizados para eliminar las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

(B) Percepción sobre la transformación de las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

3.1.2. (A) Número de procesos de formación de capital humano de las mujeres y personas con OSIGD realizados.

(B) Porcentaje de mujeres y personas con OSIGD que completan su formación e ingresan al mercado laboral.

3.1.3. Número de estrategias implementadas para impulsar la empleabilidad de mujeres y personas con OSIGD en sectores altamente masculinizados.

### 3.2. Más mujeres y personas con OSIGD emprendiendo.

3.2.1. Estrategias de producción, comercialización e innovación para los emprendimientos liderados por mujeres y/o personas con OSIGD.

3.2.1. Porcentaje de emprendimientos con estrategias de producción, comercialización e innovación, que son liderados por mujeres y/o personas con OSIGD.

3.2.2. Estrategias de financiamiento y educación financiera para emprendimientos liderados por mujeres y/o personas con OSIGD.

3.2.2. Porcentaje de emprendimientos capacitados en estrategias de financiamiento y educación financiera, que son liderados por mujeres o personas con OSIGD.

3.2.3. Estrategias de divulgación que aumenten la visibilidad de los emprendimientos liderados por mujeres y personas con OSIGD.

3.2.3. Porcentaje de emprendimientos de la MEEJR con aumento de visibilidad regional y/o nacional, que son liderados por mujeres o personas con OSIGD.

3.2.4. Incentivos (acceso a información, insumos, tecnología, canales de comercialización, marca y mercadeo, entre otros) para los emprendimientos liderados por mujeres y/o personas con OSIGD.

3.2.4. Porcentaje de emprendimientos liderados por mujeres y/o personas con OSIGD que han tenido acceso a incentivos.

3.2.5. Asistencia técnica y acompañamiento socio-empresarial y comercial para los emprendimientos liderados por mujeres y/o personas con OSIGD.

3.2.5. Porcentaje de emprendimientos liderados por mujeres y/o personas con OSIGD que han recibido asistencia técnica y acompañamiento socio-empresarial y comercial.

### 3.3. Acceso a tierras para las mujeres y personas con OSIGD.

3.3.1. Campañas para promover la participación de las mujeres de la MEEJR en los procesos de acceso y formalización de tierras.

3.3.1. (A) Número de campañas realizadas para promover la participación de las mujeres en los procesos de acceso y formalización de tierras.

(B) Porcentaje de mujeres y personas con OSIGD que tienen acceso a tierra.

### 3.4. Educación inclusiva

3.4.1. Estrategias que promuevan el acceso y permanencia de las mujeres y personas con OSIGD en la educación superior, especialmente en los niveles tecnológico y profesional.

3.4.1. (A) Número de estrategias implementadas para promover el acceso y permanencia de las mujeres y personas con OSIGD en la educación superior.

(B) Porcentaje de mujeres y personas con OSIGD que acceden a educación superior en niveles tecnológico y profesional.

3.4.2. Campañas para eliminar los sesgos que segregan por género los diferentes oficios y profesiones.

3.4.2. Número de campañas realizadas para eliminar los sesgos que segregan por género los diferentes oficios y profesiones.

### 3.5. Más mujeres y personas con OSIGD en roles de liderazgo y toma de decisiones.

3.5.1. Participación de las mujeres y personas con OSIGD en los escenarios de toma de decisiones de la MEEJR y de sus comunidades.

3.5.2. Espacios de sensibilización para transformar los estereotipos e imaginarios en torno a la participación de las mujeres y personas con OSIGD en escenarios políticos, organizativos y comunales.

3.5.3. Campañas que incentiven a las mujeres y personas con OSIGD a ocupar roles de liderazgo y toma de decisiones.

3.5.1. Porcentaje de mujeres y personas con OSIGD en roles de liderazgo en la MEEJR y sus comunidades.

3.5.2. Número de espacios de sensibilización realizados para transformar los imaginarios en torno a la participación de las mujeres y personas con OSIGD.

3.5.3. (A) Porcentaje de mujeres y personas con OSIGD que se auto perciben como líderes.

(B) Número de campañas realizadas que incentiven a las mujeres y personas con OSIGD a ocupar roles de liderazgo y toma de decisiones.





**¡Recuerda!**

El aire nos enseña que las ideas y propuestas deben fluir, pero necesitan raíces profundas. La conexión es el primer paso para construir una red sólida que impulse la inclusión en nuestro ecosistema.

## POSTURAS DE LA MEEJR SOBRE EL GÉNERO

La MEEJR reafirma su compromiso con el desarrollo integral de las juventudes rurales a través de una agenda que prioriza la equidad, la participación y la inclusión, es por esta razón que trabajamos por la garantía de un empleo digno, estable, libre de discriminación y generamos conversaciones que aseguren el acceso equitativo a condiciones u oportunidades en sectores rurales, especialmente para mujeres y diversidades. En concordancia con todo lo anterior, se han establecido las siguientes posturas políticas sobre el enfoque de género.



**1** La MEEJR tiene cero tolerancias con el acoso, el abuso, la agresión, la intimidación o cualquier tipo de violencia física, psicológica, económica, simbólica o política basada en género, orientación sexual o identidad de género.

**2** No se toleran prácticas, discursos o decisiones que excluyan a las mujeres y a las personas con orientación sexual e identidad de género diversas (OSIGD), a las comunidades étnicas, a jóvenes con discapacidades o cualquier otro grupo de personas en situación de vulnerabilidad.



Las acciones que desarrolla la MEEJR o de quienes actúan en nombre de ésta, siempre se centrarán en el respeto, la seguridad y la protección de la dignidad humana.

**3**

La presente política será de obligatorio cumplimiento para todas las personas que actúen en representación de la MEEJR, su incumplimiento u omisión so pena de medidas restaurativas o disciplinarias según corresponda.

**4**

Los recursos determinados por la MEEJR o sus socios, independiente de su naturaleza y finalidad, no podrán ser usados para promover cualquier forma de violencia, discriminación, corrupción o cualquier práctica que afecte contra la dignidad de las personas, especialmente, contra las mujeres, las personas con orientación sexual e identidad de género diversas (OSIGD), miembros de comunidades étnicas, jóvenes en condición de discapacidad o cualquier otro grupo en situación de vulnerabilidad.

**5**



Todas las acciones que se tomen en la MEEJR deben asegurar un enfoque de participación —desde la consulta hasta la toma de decisiones y desde la formulación de proyectos hasta su evaluación y cierre— y buscando asegurar la paridad en los espacios de participación, decisiones u otros.

6

En toda ocasión, se promoverá el uso de un lenguaje neutral e incluyente, por lo tanto, no se permite el uso de lenguaje ofensivo, sexista, racista, clasista o cualquier forma de violencia verbal en las diferentes acciones o espacios de participación promovidos por o en alianza con la MEEJR.

7

La justicia restaurativa debe aplicarse respetando la voluntad y el bienestar de la persona afectada, sin revictimización ni impunidad para el agresor o agresora. Está prohibido minimizar, cuestionar o desacreditar testimonios de violencia. Se debe garantizar un acompañamiento digno, seguro y libre de juicios.

8

No habrá tolerancia ante actitudes de personas que ejerza cualquier amenaza, persecución, intimidación o exposición de datos personales de integrantes de la MEEJR que, como consecuencia, pongan en peligro la vida e integridad de las personas, especialmente de lideresas y defensoras(es) de derechos humanos.

9

Para la presente política, rigen otros documentos que coadyuvan a su implementación.

10



A partir de esta Política de Equidad de Género en la MEEJR, cada organización puede avanzar en sus propios diagnósticos y planes de acción.

## Para ello reflexiona:

¿Qué oportunidades identificas para fortalecer el diseño institucional con enfoque de género en tu organización?

---

---

---

¿Qué oportunidades identificas para fortalecer capacidades para la equidad y la inclusión al interior de tu organización?

---

---

---

---

¿Qué oportunidades identificas para superar brechas de género en tu organización?

---

---

---

---

# Glosario

Este Glosario no está organizado alfabéticamente, sino por grupos de conceptos que te ayudarán a comprender mejor las orientaciones de la Política de equidad de Género de la MEEJR:

## 1 Conceptos sobre juventudes rurales.

- Juventudes.
- Juventud rural.
- Diversidad.

## 2 Conceptos sobre identidad de género y orientación

- Género.
- Identidad de género.
- Personas trans.
- Personas no binarias.
- Expresión de género.
- Orientación sexual.
- Heterosexual.
- Homosexual.
- Bisexual.
- Pansexual.
- LGBTI.
- OSIGD.

## 3 Conceptos sobre enfoques diferenciales.

- Equidad de género.
- Enfoque diferencial.
- Enfoque diferencial de género.
- Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- Acciones transversales.
- Acciones afirmativas.
- Enfoque de derechos humanos.
- Enfoque interseccional.

## 4 Otros conceptos relevantes.

- Discriminación.
- Brechas de género.
- Violencia basada en género – VBG.
- Violencia contra la mujer.
- Violencia por prejuicio.
- Empoderamiento.
- Masculinidad.

# Sobre juventudes rurales

**JUVENTUDES.** “Segmento poblacional construido socioculturalmente y que alude a unas prácticas, relaciones, estéticas y características que se construyen y son atribuidas socialmente. Esta construcción se desarrolla de manera individual y colectiva por esta población, en relación con la sociedad. Es además un momento vital donde se están consolidando las capacidades físicas, intelectuales y morales”<sup>8</sup>.

**JUVENTUD RURAL.** Es la juventud que habita la ruralidad colombiana, en toda su diversidad. Si bien la Ley colombiana establece que una persona joven es aquella entre 14 y 28 años cumplidos, la MEEJR amplía este rango hasta los 35 años, como resultado de un ejercicio consensuado con las juventudes participantes de la Mesa.

**DIVERSIDAD.** “Los y las jóvenes deben ser reconocidos en su diversidad bajo una perspectiva diferencial según condiciones sociales, físicas, psíquicas, de vulnerabilidad, discriminación, diversidad étnica, orientación e identidad sexual, territorial cultural y de género para garantizar la igualdad de oportunidades a todas las personas jóvenes”<sup>9</sup>.

## Sobre identidad de género y orientación sexual.

**GÉNERO.** “conjunto de características, roles, actitudes, valores y símbolos construidos socialmente que reconoce la diversidad y diferencias entre hombres y mujeres”. No todas las personas se identifican como hombres o como mujeres,<sup>10</sup> sino que algunas se apartan de este binarismo y se reconocen como no binarias.

**IDENTIDAD DE GÉNERO.** “se refiere a la experiencia de género interna, individual y profundamente sentida de una persona, que puede corresponderse o no con la fisiología de la persona o el sexo designado al nacer”<sup>11</sup>. Según la identidad de género existen hombres, mujeres, personas trans y personas no binarias. (identidades de género).

- **Personas trans:** “se refiere a las personas cuya vivencia personal del género no es la que socialmente se considera propia del sexo que le fue asignado al nacer. Es decir, personas que al nacer fueron asignadas al sexo femenino y se identifican a sí mismas como hombres (**hombres trans**)<sup>12</sup> y personas que al nacer fueron asignadas al sexo masculino y se identifican a sí mismas como mujeres (**mujeres trans**)”.
- **Personas no binarias:** se refiere a personas cuya identidad de género no se ajusta a las categorías tradicionales de hombre o mujer; pueden identificarse como una combinación de géneros, como ningún género en absoluto, o como un género que está fuera de la dicotomía tradicional de hombre/mujer.

<sup>8</sup> Estatuto de Ciudadanía Juvenil (Ley 1622 de 2013).

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

<sup>11</sup> Glosario GAP III/EIGE; ONU Mujeres - Glosario de Igualdad de Género; OMS.

<sup>12</sup> Colombia Diversa, Caribe Afirmativo y Santamaría Fundación (2015). *Cuerpos excluidos, rostros de impunidad. Informe de violencia hacia personas LGBT en Colombia*.

**EXPRESIÓN DE GÉNERO:** “se refiere a la manifestación externa de distintas características culturalmente consideradas como masculinas o femeninas, lo cual puede incluir intervenciones corporales (incluyendo procedimientos quirúrgicos o procesos de hormonización), modo de hablar, vestir, modales e interacción con otras personas”<sup>13</sup>

**ORIENTACIÓN SEXUAL:** se refiere a la atracción sexual, afectiva y erótica que una persona siente hacia otras de su mismo género, de otro género o de ambos.<sup>14</sup> Según la orientación sexual, hay personas heterosexuales, homosexuales (lesbianas y gays), bisexuales y pansexuales.

- **Heterosexual:** persona que se siente atraída afectiva y eróticamente hacia las personas de un género distinto al suyo.
- **Homosexual:** persona que se siente atraída afectiva y eróticamente hacia las personas de su mismo género. Si se trata de hombres hablamos de hombres gays; si se trata de mujeres hablamos de mujeres lesbianas.
- **Bisexual:** persona que se sienten atraída afectiva y eróticamente hacia hombres y hacia mujeres.
- **Pansexual:** persona que se siente atraída afectiva y eróticamente hacia otras personas independientemente de su género (hombres, mujeres, personas trans o no binarias, y otras identidades de género).

**LGBTI:** acrónimo utilizado para referir a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales.

**OSIGD:** acrónimo utilizado para referir a personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Resulta una alternativa al acrónimo LGBTI y se usa en cambio de éste último para recoger de manera más amplia todas las expresiones de la diversidad de género.

## Sobre enfoques diferenciales

**EQUIDAD DE GÉNERO.** Apuesta ética, política y normativa por un trato justo y diferenciado para hombres, mujeres y otras identidades de género, considerando sus necesidades, posiciones, situaciones, condiciones o intereses en lógica de oportunidades, para contribuir con el logro progresivo y gradual de la igualdad, en término de los mismos derechos y oportunidades.<sup>15</sup>

**ENFOQUE DIFERENCIAL:** “Es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características; para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones públicas y privadas”<sup>16</sup>

<sup>13</sup> *Ibidem.*

<sup>14</sup> *Política pública para la garantía derechos de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (Decreto 762 de 2018, Presidencia de la República).*

<sup>15</sup> *Adaptado de la Política pública de equidad de género para las mujeres (Conpes 4080 de 2022).*

<sup>16</sup> *DANE (adaptado del artículo 13 de la Ley 1448 de 2011, Ley de Víctimas).*

**ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO.** Es un mecanismo para el logro de la equidad de género y refiere al análisis y visibilización de las atribuciones que expresan desigualdad en las relaciones sociales, económicas, políticas o culturales, que se establecen entre hombres, mujeres y personas con OSIGD. El enfoque de género implica “(i) el reconocimiento de las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en particular consideración de lo masculino y sus significantes como superiores que derivan en relaciones de poder injustas y desiguales; y (ii) el abordaje de las relaciones de género que se han constituido social e históricamente y atraviesan todo el entramado social articulándose con otras relaciones sociales, como las de etnia, edad, orientación sexual y condición social y económica”.<sup>17</sup>

**ENFOQUE DE ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO DIVERSAS:** Es un mecanismo para el logro de la equidad de género, que parte de reconocer factores de discriminación, marginación, exclusión y otras violencias que afectan a las personas con orientaciones sexuales o con identidades de género diversas y apunta a desarrollar acciones y mecanismos para el restablecimiento de sus derechos y la consecución de la equidad bajo un enfoque diferencial.<sup>18</sup>

**Tanto el Enfoque de género como el Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas pueden materializarse de dos maneras: con acciones transversales y acciones afirmativas.**

**ACCIONES TRANSVERSALES (para incorporar el enfoque de género):** medidas integradas y coordinadas en todas las áreas y niveles de una organización para garantizar la equidad de género. Estas acciones aseguran que las desigualdades de género se consideren y aborden en todas las etapas de planificación, ejecución y evaluación, promoviendo así una transformación cultural y estructural.

**ACCIONES AFIRMATIVAS (para incorporar el enfoque de género):** medidas de carácter transitorio que adopta una organización, específicamente dirigidas a las mujeres y personas con OSIGD, en tanto sujetos políticos en condición histórica de exclusión, que se requieren para reducir las desigualdades sistemáticas.<sup>19</sup>

**ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS.** Es una perspectiva que pone en el centro la dignidad humana y los derechos fundamentales, de acuerdo a los estándares nacionales e internacionales. El enfoque de derechos plantea una manera de abordar, entender y encontrar soluciones a las necesidades de una población específica, creando condiciones que garanticen el ejercicio de sus derechos tanto individuales como colectivos, y que faciliten la recuperación de los derechos que han sido vulnerados.

<sup>17</sup> Política pública para la garantía derechos de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (Decreto 762 de 2018, Presidencia de la República).

<sup>18</sup> Adaptado de la Política pública para la garantía derechos de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (Decreto 762 de 2018, Presidencia de la República).

<sup>19</sup> Adaptado de la Política pública de equidad de género para las mujeres (Conpes 4080 de 2022).

**ENFOQUE INTERSECCIONAL.** Es una perspectiva que “reconoce la existencia de formas de trato desigual injustificados que surgen por sistemas de opresión o discriminación relacionados con el género, raza, etnia, clase, edad, discapacidad y otras construcciones sociales e históricas”,<sup>20</sup> las cuales se presentan de manera simultánea en un contexto determinado incrementando la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos.<sup>21</sup> El enfoque interseccional permite “superar los debates de categorías binarias de análisis y concentrarse en la identificación de brechas que impiden desarrollar trayectorias efectivas de vida”.<sup>22</sup>

**ENFOQUE TERRITORIAL.** Perspectiva que permite el reconocimiento de las características y particularidades de cada región o ámbito territorial en el aspecto poblacional, espacial, económico, social, ambiental e institucional. Igualmente, reconoce las diferencias de las vivencias de las personas en los ámbitos urbanos y rurales.<sup>23</sup>

## Otros conceptos relevantes

**DISCRIMINACIÓN.** Los actos de discriminación implican impedir, obstruir o restringir el pleno ejercicio de los derechos de las personas de manera arbitraria, por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual o discapacidad.<sup>24</sup> El principio de no discriminación busca garantizar los derechos de todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión entre otras.<sup>25</sup>

**BRECHAS DE GÉNERO.** “son diferencias objetivas, significativas y verificables entre hombres y mujeres en el acceso a bienes, servicios e instituciones cruciales para determinar sus niveles de desarrollo personal, social, económico, cultural y político”.<sup>26</sup> Cerrar las brechas de género implica crear condiciones igualitarias para que mujeres y hombres puedan tener las mismas oportunidades y participar de igual forma en el desarrollo económico y social del país, así como en posiciones de liderazgo a nivel público y privado.<sup>27</sup>

**VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG).** “Es un término que engloba todos los actos que infligen a las personas daños o sufrimiento físico, sexual o psicológico, amenazas de tales actos, coacción y otras privaciones de libertad. Estas prácticas tienen su base en las diferencias de poder entre hombres y mujeres, y se fundamentan en los roles, estereotipos y creencias que desvalorizan lo femenino”.<sup>28</sup> La violencia basada en género se expresa en violencia contra las mujeres y violencias por prejuicio contra personas con OSIGD.

<sup>20</sup> Pacto Colombia con las Juventudes: Estrategia para Fortalecer el Desarrollo Integral de la Juventud (Conpes 4040 de 2021).

<sup>21</sup> DANE, adaptado de Corte Constitucional-Sentencia T-141-15.

<sup>22</sup> Pacto Colombia con las Juventudes: Estrategia para Fortalecer el Desarrollo Integral de la Juventud (Conpes 4040 de 2021).

<sup>23</sup> Adaptado de la Política pública para la garantía derechos de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (Decreto 762 de 2018, Presidencia de la República).

<sup>24</sup> Ley antidiscriminación (Ley 1752 de 2015).

<sup>25</sup> Adaptado de la Ley 1257 de 2008.

<sup>26</sup> DNP, 8 puntos clave para hablar de equidad de género.

<sup>27</sup> Adaptado de la Política pública de equidad de género para las mujeres (Conpes 4080 de 2022).

<sup>28</sup> UNFPA Colombia.2022. ¿Qué son las violencias basadas en género?



**Violencia contra la mujer:** “Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”<sup>29</sup>.

**Violencia por prejuicio:** Es aquella que está motivada por actitudes valorativas negativas respecto a la víctima, que pretenden racionalizar y justificar la violencia. Esta categoría de análisis es esencial para comprender los motivos y fines de las violencias cometidas contra las personas LGBTI, frente a las cuales persisten estereotipos y estigmas sociales<sup>30</sup>.

**EMPODERAMIENTO.** Proceso por el cual aquellas personas a quienes se ha negado la posibilidad de tomar decisiones estratégicas de vida adquieren esa habilidad. El empoderamiento es un proceso tanto individual como colectivo que genera capacidades esenciales, permitiendo a las personas alcanzar independencia y autonomía en los ámbitos material, social, subjetivo y ético, así como aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones.

**MASCULINIDAD.** La masculinidad puede entenderse como la posición en las relaciones de género, las prácticas a través de las cuales hombres y mujeres adoptan esta posición, y los efectos de estas prácticas en el cuerpo, la personalidad y la cultura<sup>31</sup>. Se expresa mediante actos cotidianos que definen los roles, comportamientos y atributos esperados de los hombres, en contraste con los roles y atributos esperados de las mujeres y las feminidades. Esto no significa que todos los hombres sean iguales. Las masculinidades no son fijas, sino que cambian con el tiempo y el contexto social. Al igual que las feminidades, son conceptos sociales dinámicos, reflejados en prácticas y cuerpos. No hay una única manera de ser hombre o de expresar la masculinidad, ya que esto varía según la época, la cultura, y otros factores como la clase, la raza, la edad y la orientación sexual.

<sup>29</sup> Ley 1257 de 2008.

<sup>30</sup> Caribe Afirmativo, 2023. *No se mata lo que no se olvida. Informe de Derechos Humanos de Personas LGBTIQ+ en Colombia.*

<sup>31</sup> Connel, Robert W. (1995) *La organización social de la masculinidad.*





AGENCIA ITALIANA  
DE COOPERACIÓN  
PARA EL DESARROLLO



Departamento  
Nacional de Planeación