

Informe de resultados de la aplicación del cuestionario de capacidades institucionales

Versión enviada el 12 de septiembre de 2022

Elaborado por el equipo de la Fundación Ideas para la Paz

I. Introducción

El presente documento presenta los principales resultados obtenidos a partir del análisis de la aplicación del instrumento de capacidades institucionales a los(as) funcionarios(as) de municipios en las regiones de Bajo Cauca antioqueño, Montes de María y Pacífico. El propósito de este proceso tiene como objetivo constituirse como un diagnóstico que permitiera identificar acciones para el fortalecimiento institucional en el proceso de implementación de políticas y medidas sensibles al género en el marco de implementación del Programa Generando Equidad.

El programa es financiado por USAID, y está siendo implementado por Tetra Tech ARD en las tres regiones mencionadas. Tiene como propósito brindarle apoyo al gobierno colombiano en la transición hacia una paz inclusiva y sostenible por medio de la promoción del empoderamiento económico de mujeres, la transformación positiva de actitudes para la reducción de violencias basadas en género, y la promoción de procesos de sensibilización e implementación de políticas y servicios con enfoque de género.

El documento presenta los resultados de la aplicación de treinta y cinco (35) cuestionarios, en diez (10) municipios priorizados por el Programa, a funcionarios y funcionarias públicas que trabajan en alrededor de doce (12) entidades diferentes. El proceso de aplicación del cuestionario se realizó entre el 19 de julio y el 6 de septiembre de 2022. A continuación, se incluye la tabla detallando la información del proceso de aplicación (ver tabla I)

Tabla No. I. Aplicación de cuestionarios por municipio y por entidad

REGIÓN	MUNICIPIO	ENTIDAD
Bajo Cauca antioqueño	El Bagre	Casa de justicia
		Secretaría de desarrollo
		Secretaría de educación
	Tarazá	Secretaría de hacienda
		Secretaría de desarrollo social y comunitario
		Secretaría de agricultura y desarrollo rural

		Alcaldía municipal
	Caucasia	Alcaldía municipal
Montes de María	El Carmen de Bolívar	Secretaría de desarrollo social
		Comisaría de familia
		Alcaldía municipal
	San Onofre	Alcaldía municipal
Pacífico	Caloto	Comisaría de familia
		Personería municipal
	Guapi	Secretaria de educación
		Enlace de género
		Comisaría de familia
		Secretaría de salud
		Personería municipal
		Secretaría de desarrollo comunitario
		Defensoría del pueblo
		Secretaria de planeación
		Secretaría de gobierno
	Santander de Quilichao	Secretaría de bienestar social y participación comunitaria
		Secretaría de salud
	Timbiquí	Comisaría de familia
		Alcaldía municipal
		Enlace de género
		Secretaria de desarrollo económico y ambiental
	Tumaco	Secretaria de educación
		Alcaldía municipal
		Personería
		Secretaria de planeación
		Enlace de género

Fuente: Elaboración propia

Es importante tener en cuenta que la aplicación del sondeo no se realiza haciendo uso de técnicas de muestreo estadísticas, que permitan que los resultados sean representativos a nivel de regiones. Es por ello, que se debe tener cuidado al momento de generalizar algunos de los resultados.

- II. Capacidades Institucionales
 - a. Funcionamiento institucional

Si bien, existen lineamientos generales que se establecen desde el nivel central los cuales deben guardar coherencia con las acciones implementadas por parte de las entidades territoriales, en ocasiones, ante los retos presentes en los niveles de comunicación, dicha coherencia no se mantiene. Es por ello que, con el propósito de identificar las dimensiones y temáticas abordadas por cada uno de los municipios, se indagó por las funciones y responsabilidades que desarrollan, las cuales se enmarcan en las siguientes dimensiones:

- Garantía de derechos humanos, al desarrollar funciones y responsabilidades que giran en torno a la atención y protección en caso de que se presenten situaciones de violencia en contra de las mujeres, niños, niñas y adolescentes.
- Desarrollo social y económico, al contribuir a la satisfacción de necesidades básicas insatisfechas de la población, al igual que al diseño e implementación de planes, proyectos tendientes a incrementar la inclusión social.
- Implementación de políticas de salud, al diseñar e implementar políticas para el fomento a la salud y prevención de enfermedades.

De las entidades entrevistadas, no todas tienen presente el enfoque o perspectiva de género como dimensión transversal a las funciones que desarrollan. Solo una de ellas destacó a la mujer y el género como elementos en los cuales se enfoca directamente el trabajo que realiza. En línea con lo anterior, al momento de indagar sobre los programas y ofertas que realizan con enfoque de género, se identifica que puede existir una confusión, dado que se tiende a asociar que trabajar en pro de la igualdad de género está relacionado solamente con la cantidad de mujeres que puede llegar a atender la entidad, adicionalmente lo asocian con los procesos de contratación al interior de la entidad, y la promoción de una mayor participación por parte de las mujeres.

Por otra parte, al indagar por el número de funcionarios(as) públicos(as) que laboran en cada una de las entidades, se identifica un total de 208 funcionarios(as) públicos(as), con un promedio de 8 personas por cada entidad. Sin embargo, se destaca el municipio de Guapi, donde las entidades funcionan solo con una persona, es decir, toda la carga administrativa y operativa recae sobre un funcionario(a), existiendo sobre carga de actividades y afectando la correcta ejecución de las labores y responsabilidades de la entidad. Ahora bien, uno de los aspectos por destacar es la alta participación de las mujeres al interior de las entidades, identificándose un total de 129 que corresponden al 62% de los(as) funcionarios(as), dando cuenta de cómo se expresaba anteriormente, dichas entidades promueven una mayor participación por parte de las mujeres en sus plantas de trabajo.

Una de las dificultades que más emerge como limitante al funcionamiento de las instituciones públicas es la alta rotación de personal, lo que impide la continuidad de planes y/o programas diseñados, es por ello, que en el cuestionario se indagó por el tipo de contratación de los(as) funcionarios(as), donde solo 45 de las 208 personas cuentan con carrera administrativa al interior de la entidad, es decir, solo el 22% de los(as) funcionarios(as) cuentan con herramientas que de alguna manera permiten garantizar su continuidad al interior de la entidad y con ello las estrategias que se encuentren a su cargo, se destaca que el 73% de las personas con carrera administrativa son mujeres.

Ahora bien, al indagar por la existencia de la figura de enlace de género, en el 71% de los casos dicha figura existe, siendo una delegada de las oficinas de mujer y género. Sin embargo, el 60% de los(as) funcionarios(as) que trabajan en dichas oficinas son contratadas bajo la figura de prestación de servicios, lo que como se ha mencionado anteriormente dificulta la continuidad de las estrategias y/o programas que se diseñen e implementan en el periodo de contratación del funcionario(a). Además, se identifica que solo el 54% de las oficinas o enlaces de género tienen en la actualidad programa, planes o proyectos enfocados en atención a mujeres, es decir, que las oficinas restantes no están activamente ejecutando estrategias o iniciativas relacionadas con temas de mujer. Por su parte, en las oficinas que cuentan con programa estos se desarrollan principalmente en:

- Promoción de iniciativas productivas de mujeres, con énfasis en temas de agricultura.
- Prevención y atención de VBG y temas de empoderamiento de la mujer.

Como instancia que cumple un papel de coordinación en los municipios de los temas de equidad de género y empoderamiento de las mujeres, los(as) funcionarios(as) destacaron la oficina de desarrollo social y mujer, la secretaria de la mujer y la oficina de mujer.

La dimensión presupuestal es otro de los retos que se identifican en el funcionamiento institucional, debido a que, si bien las políticas públicas destinan estrategias para lograr una mayor equidad de género y con ello el empoderamiento de las mujeres, no se presentan las claridades necesarias sobre las fuentes de los recursos con los que dichas estrategias se implementarán. Adicionalmente, los municipios priorizados por el programa cuentan con una menor proporción de recursos disponibles al ser de categorías 5 y 6. Así las cosas, solo el 32% de las entidades entrevistadas tienen claridad sobre la información presupuestal, expresando que en promedio cuentan con un presupuesto anual de \$ 82.500.000 -y, para la fecha de aplicación del cuestionario, entre julio y agosto, más de la mitad de los recursos ya se encontraban comprometidos.

En relación con la destinación de recursos a las iniciativas de la dimensión de equidad de género y empoderamiento de la mujer, los(as) funcionarios(as) expresaron que, en promedio, del total de recursos de la entidad, solamente el 30% se destina a dicha dimensión, enfocados en temas de formación, acompañamiento, atención en situaciones de VBG, en cultura, deporte y educación, donde actualmente el margen a nivel presupuestal para la implementación de dichas iniciativas es de solo el 10%, es decir, que del total del presupuesto que tienen para la implementación de las iniciativas de la entidad enfocadas en temas de género, ya han ejecutado un 90% y actualmente solo tienen un 10% disponible.

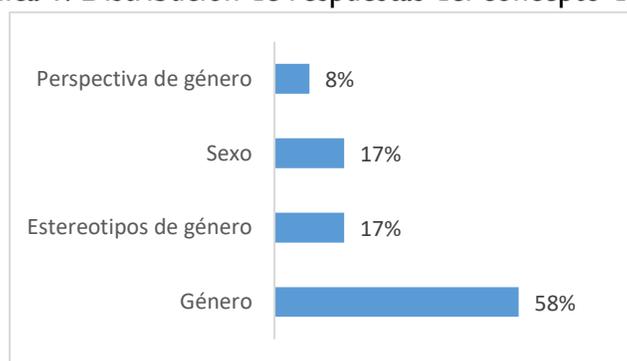
b. Conocimientos relacionados con enfoque de género

Uno de los aspectos que cobra mayor relevancia al momento de poder diseñar e implementar políticas públicas con enfoque de género, está relacionado con el conocimiento que se tiene frente a los asuntos de empoderamiento de mujeres y enfoque de género, y con ello la posibilidad de que los(as) funcionarios(as) puedan transversalizar el marco de análisis en los programas planes y proyectos que estén a su cargo. Es por ello que, con el

objetivo de dar cuenta de los conocimientos relacionados con dicho enfoque, en el cuestionario se indagó por un conjunto de conceptos asociados. Se identificó que, si bien algunos(as) funcionarios(as) cuentan con los conocimientos base del marco de análisis, todavía es necesario fortalecer dicha dimensión si se quiere que los(as) funcionarios(as) cuenten con todas las herramientas necesarias para la aplicación de la perspectiva de género. Por ejemplo, en relación con el concepto de sexo “conjunto de características biológicas y fisiológicas con las que una persona nace (genitales, cromosomas, hormonas, etc.) a nivel general un 71% lo identifica de manera correcta y un 29% lo asocia con el género, donde al profundizar a nivel de municipios se identifica, que los que presentan los mayores retos en esta dimensión son Caloto, Tarazá y Timbiquí.

Por su parte al indagar por “las características, comportamientos, roles y oportunidades construidos por la sociedad y que definen o se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, niños, niñas y personas con identidades no binarias” se identifica una mayor diversidad en las respuestas otorgadas, como lo deja ver la gráfica I.

Gráfica I. Distribución de respuestas del concepto de género.



Fuente: elaboración propia

Respecto a esta pregunta, los municipios de Timbiquí, Guapi y Tarazá son en los que los(as) funcionarios(as) públicos presentan las mayores confusiones en relación con el concepto.

Los resultados indican que, los municipios de la subregión del Pacífica caucano son los que presentan los mayores retos en relación con los conceptos base del marco de análisis de género. A pesar de las dificultades conceptuales que se identifican en algunos(as) funcionarios(as), más de la mitad (67%), expresa que tiene claridad en como implementar el enfoque de género y que en efecto lo han aplicado en los programas y proyectos que están a su cargo. Sin embargo, al profundizar a nivel municipal, se destaca que en los que presentan dificultades conceptuales el 60% afirma aplicar dicho enfoque en sus funciones. Lo anterior, puede ser consecuencia de que en los últimos años la dimensión de mujer y perspectiva de género ha recibido una mayor atención por parte de la institucionalidad del país y que en la medida en que es un tema de mayor visibilidad e importancia, genera presión en aplicarlo, sin contar con toda la formación necesaria para hacerlo. Con el propósito de profundizar en el tipo de acciones con enfoque de género que han realizado, se les indagó a los

funcionarios(as), identificándose tres categorías o dimensiones en las que afirman aplicar el enfoque:

- Apoyos enfocados a las mujeres ya sean de tipo social o económico en la dimensión de emprendimiento.
- Acciones enfocadas en promover la garantía de derechos de las mujeres, incentivando la inclusión de ellas en diferentes procesos
- A nivel de funcionamiento interno de la entidad, promoviendo la contratación de un mayor número de mujeres y la vinculación laboral de personas LGBTIQ+ a la entidad.

Como se mencionó anteriormente se percibe que, entre los(as) funcionarios(as) existe la noción generalizada que aplicar un enfoque de género, significa atender o acompañar a un mayor número de mujeres.

Por otro lado, siguiendo la propuesta de medición de capacidades en la promoción del género y el empoderamiento económico de las mujeres de ONU Mujeres¹, el cual a partir de una herramienta de diagnóstico tiene como finalidad aportar a la comprensión y las aptitudes que poseen los(as) funcionarios(as) en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU Mujeres, 2016). Para lograr lo anterior se indagó a los(as) funcionarios(as) sobre una serie de actividades a partir de las cuales se construyeron tres dimensiones de análisis: 1) Análisis de género para la planificación estratégica, 2) Seguimiento y evaluación con perspectiva de género y 3) Inclusión del género en documentos administrativos y/o operativos. Clasificando los(as) funcionarios(as) en cada dimensión en tres grupos, Alto, medio y bajo.

La primera dimensión está relacionada con el conocimiento y comprensión del marco analítico del enfoque de género y la inclusión inicial de la perspectiva en la planificación estratégica de la entidad, el segundo se refiere a la capacidad de inclusión de información y datos con perspectiva de género en las funciones que desarrolla al interior de la entidad y el tercero es la transversalización de la perspectiva de género a toda la entidad tanto en la dimensión administrativa como en todos los programas y estrategias a implementar.

Ahora bien, en relación con la dimensión de Análisis de género para la planificación estratégica, el 22% de los(as) funcionarios(as) se ubican en el grupo de nivel alto, dando cuenta que los(as) funcionarios(as) públicos expresan encontrarse en capacidad de entender y explicar los conceptos relacionados con el género y su marco de análisis y como tal planificar tomando como referencia dicho marco. Por su parte, el 52% se encuentra en el grupo de bajo reflejando que más de la mitad de los(as) funcionarios(as) encuestados no cuentan con la capacidad de incluir el marco o la perspectiva de género. Al profundizar en el comportamiento de la dimensión teniendo en cuenta los municipios, se identifica que, para el caso de Tarazá, Timbiquí, y Caloto la mitad o más de la mitad de los(as)

¹ Para más información puede consultar:

https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/1_Manual_Gender_Equality_Capacity_ES.pdf

funcionarios(as) encuestados se encuentran en el grupo bajo, reflejando de nuevo los grandes retos que se enfrentan en la región del Pacífico.

En relación con la dimensión de seguimiento y evaluación con perspectiva de género, no se identifican funcionarios(as) en el grupo de alto y más de la mitad (56%) se encuentran en el grupo de bajo, es decir, los(as) funcionarios(as) públicos no se encuentran en capacidad de buscar datos sensibles al género y/o utilizar herramientas para recopilarlos, y tampoco construir presupuestos o planes con enfoque de género.

Finalmente, respecto a la inclusión del género en documentos administrativos y/o operativos, similar a lo sucedido con la dimensión anterior no se identifican funcionarios(as) en el grupo de alto, más de la mitad se ubican en el grupo de bajo (59%), dando cuenta que los(as) funcionarios(as) no están incluyendo el marco de análisis de la perspectiva de género en la construcción de sus documentos sean estos administrativos y/o operativos. Municipios como Caloto, el Bagre, Guapi y Tarazá son los que presentan la mayor proporción de funcionarios(as) en el grupo de bajo.

Lo anterior deja en evidencia que los(as) funcionarios(as) cuentan con algunos conocimientos base del marco analítico del género, sin embargo, no cuentan con todas las herramientas necesarias para poder aplicarlo en sus labores y responsabilidades al interior de las entidades y con ello poder contribuir a la equidad de género y el empoderamiento de la mujer.

c. Conocimientos relacionados con Violencias basadas en género

Otro de los elementos a tener en cuenta a nivel de conocimientos, está relacionado con la ley 1257 de 2008 que dicta lo concerniente sobre VBG, para ello se diseñaron una serie de situaciones en las que los funcionarios expresaban estar de acuerdo o en desacuerdo. En este sentido, similar a lo identificado por el estudio de tolerancia basadas en género, todavía persiste la creencia entre los(as) funcionarios(as) públicos que cuando se presentan situaciones de VBG al interior del hogar no se debería intervenir (21%) sino que los mismos podrían resolverse entre las personas involucradas. Siendo los municipios de Guapi, Tarazá y el Bagre quienes presentan con un mayor porcentaje de respuestas respecto a estar de acuerdo con que en una situación de violencia al interior del hogar no se debería intervenir. A pesar de que todavía existen dificultades de identificación de situaciones en las que se debe intervenir por caso de VBG, si se presenta claridad sobre las entidades a las que se debe recurrir, en caso de que una situación de VBG se presente.

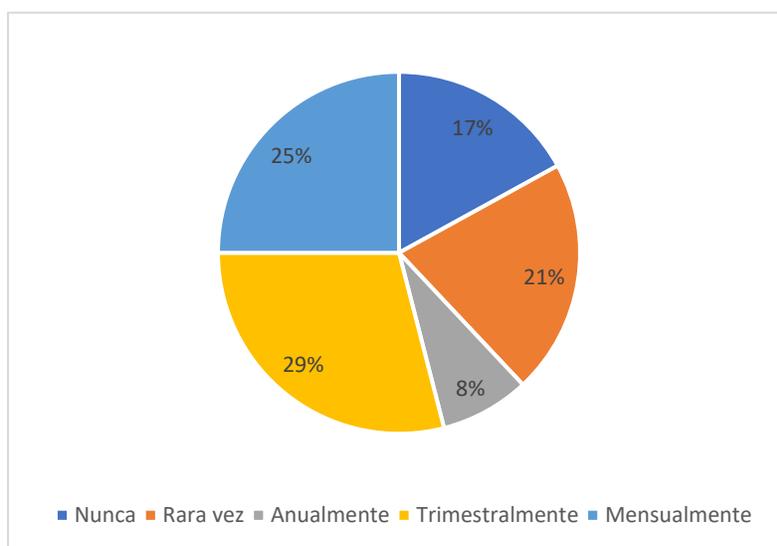
d. Procesos de capacitación

Como se ha venido mencionando, en la dimensión de género cobra mucha relevancia el conocimiento del marco de análisis por parte de los(as) funcionarios(as), es por ello, que desde las diferentes políticas públicas en pro de la equidad de género y el empoderamiento de la mujer han destinado como una de las acciones a implementar las capacitaciones a los(as) funcionarios(as) con el fin de que estos cuenten con las herramientas necesarias para desarrollar sus funciones y responsabilidades. En este sentido, el 75% de los(as)

funcionarios(as) entrevistadas expresan que han recibido entrenamiento en asuntos de género. Para quienes han recibido capacitación, las temáticas en las que estas se desarrollan se enfocan en prevención de VBG y derechos humanos e inclusión.

La gráfica II deja ver que el 46% de los funcionarios no reciben de manera frecuente capacitaciones en temas de género. Al indagar por la existencia de un presupuesto específico destinado a capacitaciones sobre asuntos de género, solo el 33% afirma que existe, un 42% no sabe y el 25% restante afirma que no hay una destinación específica para dicho propósito. Lo que deja ver que, si bien las políticas especifican la necesidad de que los(as) funcionarios(as) puedan contar con este tipo de capacitaciones, su implementación no se necesariamente se da de manera recurrente.

Gráfica II. Distribución de la frecuencia de las capacitaciones que se realizan al interior de la entidad



Fuente: elaboración propia

e. Disponibilidad de recursos

Como uno de los aspectos fundamentales a la hora de poder implementar una política pública son los recursos económicos con los que la misma cuenta, debido a que si bien, se decretan o se legislan programas y/o estrategias con perspectiva de género, como una de sus limitantes es la falta de recursos públicos que se puedan destinar para la implementación de la misma. Es por ello, que se indagó por la disponibilidad presupuestal a los temas de género, donde el 77% de las entidades entrevistadas destina un rubro específico que tenga por objetivo la implementación de políticas o programas con enfoque de género, en la planificación de sus ingresos y gastos.

A nivel de los municipios entrevistados, destaca el caso de Guapi, donde todas las entidades entrevistadas de dicho municipio manifestaron que, en efecto, en sus presupuestos cuentan con un rubro destinado a los programas y/o estrategias con perspectiva de género, lo que genera la inquietud de la forma en que se están utilizando dichos recursos debido a los retos

en materia de la aplicación del enfoque de género que experimenta dicho municipio. Adicionalmente resaltan los casos de Carmen de Bolívar y Timbiquí en donde se identifican entidades que expresan que en la actualidad no cuentan con un rubro específico para la implementación de políticas o programas con enfoque de género en el proceso de planificación de sus ingresos y gastos. Por su parte, al indagar a qué rubro específico del presupuesto del municipio hacían parte dichos recursos, el 74% lo ubican en gastos de inversión. No obstante, es importante aclarar que gran parte de dichos recursos se emplean no solo para la implementación de los programas y/o estrategias, sino que también soportan los honorarios de los(as) funcionarios(as) que trabajan en las entidades, debido a que en un 50% los recursos destinados para el pago de los mismos se ubican en gastos de inversión, situación que podría afectar la implementación de programas enfocados en la mujer. Este puede ser el caso de las comisarías de familia, donde el funcionamiento a nivel administrativo de la entidad se ve reflejado en los gastos de inversión (79%).

Ahora bien, ante la limitación existente en términos de la disponibilidad de recursos económicos para la implementación de programas y/o estrategias con enfoque de género, muchas de las entidades deben recurrir al orden nacional con el fin de conseguir financiamiento para sus iniciativas. Para ello, cada una de las entidades deben contar con un proyecto ya definido en su totalidad, con el fin de poder conseguir recursos del orden nacional, donde es posible que se formulen políticas que nunca lleguen a procesos de implementación ante la falta de recursos suficientes, donde el proceso de negociación con el gobierno central puede durar de 6 meses a un año.

Finalmente, como una de las herramientas para lograr la equidad de género, se ha puesto en marcha el trazador presupuestal para la equidad de las mujeres, el cual tiene como propósito la identificación de los recursos destinados a proyectos de inversión que permitan la garantía de los derechos de las mujeres. En este sentido, un poco más de la mitad (56%) de los municipios expresaron contar con dicha herramienta, para el caso de las entidades que expresan no contar con ella se ubican en los municipios del Carmen de Bolívar, Guapi, Tarazá y San Onofre (ver tabla II).

III. Procesos relacionados con política pública

a. Socialización de política pública

Una de las debilidades que se identifican a nivel de capacidades institucionales es la ausencia de comunicación entre las entidades del orden nacional y las del orden territorial, debido a que cuando una política pública es decretada no existen mecanismos formales que permitan que dicha ley sea socializada de la manera correcta con los(as) funcionarios(as). Es por ello que, con el objetivo de conocer el proceso por el cual los(as) funcionarios(as) públicos se enteran de las nuevas leyes o políticas que son promulgadas, se indagó por dicha dimensión en las entrevistas realizadas.

Llama la atención que en su mayoría los(as) funcionarios(as) expresaron que los mecanismos que utilizan para conocer cuándo una nueva política pública es decretada, son los medios virtuales como, las noticias, redes sociales etc. Por su parte, algunos(as) funcionarios(as) afirman que es su deber informarse sobre la existencia de dichas leyes. Lo anterior da cuenta de que no existen mecanismos formales de socialización de las políticas públicas al interior de las entidades. La inexistencia de dichos mecanismos tiene como consecuencia que los tiempos en que los(as) funcionarios(as) se enteran de la existencia de estas es relativo y variante, el cual como lo expresaron los(as) funcionarios(as) puede ir desde días hasta meses. El no contar con dichos mecanismos puede tener como consecuencia que las políticas y/o programas decretados no lleguen a tiempo a los diferentes territorios, adicionalmente, a que las iniciativas diseñadas desde el orden nacional no estén alineadas a las estrategias implementadas en el territorio.

Ahora bien, al indagar por los procesos de socialización con la comunidad cuando una nueva iniciativa o programa es lanzada, se identifica que el 83% de los(as) funcionarios(as) expresaron que cuentan con mecanismos de socialización de sus programas, proyectos y/o estrategias. Siendo los procesos de socialización de carácter formal a través de jornadas de socialización con la población objetivo, o con los enlaces de género y las JAC, enfocadas en las mujeres lideresas del municipio. Como mecanismos informales de socialización se destacan los llevados a cabo a través de publicidad y anuncios, grupos de whatsapp y voz a voz con las lideresas y líderes sociales del territorio.

b. Proceso de formulación e implementación de políticas públicas o programas

Al analizar la oferta institucional en materia de género y mujer en los municipios priorizados por el programa, a partir de la revisión de los planes de desarrollo territorial, se identificó que varios de ellos plantearon la generación de planes de ruta de una política pública de género en el municipio. Es por ello que, en las entrevistas realizadas se indagó por la dimensión de formulación de política pública o programas con enfoque de género, donde más de la mitad de los(as) funcionarios(as) expresaron que no han formulado este tipo de políticas (59%). Por su parte el 41% restante que expresó haber realizado dicho proceso, afirma que para realizarlo tuvieron en cuenta las organizaciones de mujeres y actores relevantes en el tema, donde los(as) funcionarios(as) expresan que aprovechan los espacios de capacitación y las reuniones colectivas con las comunidades para escuchar las necesidades de las mujeres y dicha información poder tenerla en cuenta en los procesos de formulación. Si bien los(as) funcionarios(as) manifiestan tener en cuenta las voces de las mujeres en los procesos de formulación, dichos espacios a los que hacen referencia no son formales, y como tal, es posible que no cuenten con las herramientas y metodologías adecuadas para un correcto ejercicio con la comunidad. Adicionalmente, al ser un espacio de carácter informal es altamente probable que las discusiones no sean guiadas y como tal no quede trazabilidad de la misma, la cual se pueda utilizar para ejercicios futuros.

Teniendo en cuenta la importancia de la coherencia en la planificación estatal, para las entidades que en efecto habían participado en la formulación de una política con enfoque de género se indagó si la misma se encontraba articulada con el plan de desarrollo territorial,

donde un 88% expresa que sí. Es decir, los municipios de Carmen de Bolívar, Guapi y Santander de Quilichao cuentan con una aparente coherencia institucional. Por su parte, de las entidades territoriales que hasta el momento no han participado del ejercicio de formulación de políticas con perspectiva de género, el 64% expresa que a nivel del proceso de planeación del municipio si se tiene previsto la formulación de este tipo de políticas. Resalta el municipio de Tarazá en el que se expresa que no ha formulado ni tiene planeado formular alguna política pública con perspectiva de género.

Si bien, una proporción importante de funcionarios(as) expresaron haber participado de procesos de formulación de políticas públicas, se enfrentan al reto de no poder contar con diagnósticos adecuados que permitan la formulación de dichas políticas, debido a que el 64% de los(as) funcionarios(as) afirman no contar con información desagregada por sexo para tener en cuenta las necesidades particulares de las personas, un porcentaje similar (62%) se presenta al momento de contar con información desagregada por otros factores como la edad, etnia, orientación sexual o identidad de género. Es decir, los(as) funcionarios(as) no tienen a su disposición la información necesaria que les permita contar con un diagnóstico adecuado de la situación y a partir de ahí poder ofrecer soluciones a través del diseño de proyectos programas y/o estrategias. A pesar de no poder contar con toda la información necesaria al momento de llevar a cabo el proceso de formulación, los(as) funcionarios(as), expresan que sería relevante tener a disposición este tipo de información, que pueda ofrecerles claridades sobre la situación de la mujer en las dimensiones económicas, social y política. Si bien el Departamento Administrativo Nacional de Estadística es la entidad encargada de recolectar y compartir los datos de interés, es importante destacar que no se cuenta con información a nivel detallado de municipio frente a varias dimensiones relacionadas con la situación de la población.

Una de las buenas prácticas en la dimensión de formulación de políticas públicas es poder aprender de los resultados de políticas similares y tener en cuenta los aprendizajes de la misma, en este sentido, solo el 40% de los(as) funcionarios(as) expresan que al momento de formular una nueva política pública tienen en cuenta iniciativas similares y los resultados obtenidos en las mismas, presentándose como un reto el poder contar con dicha información sistematizada y disponible para la consulta. Lo anterior, conlleva a analizar si en efecto las instituciones cuentan con este tipo de información identificándose que el 75% de los(as) funcionarios(as) encuestadas afirmaron que queda algún tipo de registro cuando un nuevo programa o estrategia es implementada.

Si bien, una proporción importante de funcionarios(as) destacan haber participado en el proceso de formulación de políticas públicas con enfoque de género, solamente el 32% expresó haber participado en la implementación de alguna de las mismas. Lo cual puede estar sucediendo debido a dos situaciones: 1) la alta rotación de funcionarios(as), lo que conlleva a que solo participen parcialmente en el proceso de políticas públicas, en alguna de sus fases, en este caso, la formulación; 2) aunque se logre formular la política con enfoque de género, esto no necesariamente implica que la misma logre llegar a la fase de implementación, debido a que muchas iniciativas se quedan en los archivos estatales al no contar con las condiciones aptas para ponerla en marcha, factores como la falta de recursos

tanto económicos como humanos impiden que las mismas lleguen a su fase de implementación.

c. Acceso a servicios y beneficios por parte de la población

Como una de las fases del ciclo de las políticas públicas, es poder contar con un sistema de monitoreo y evaluación que permita analizar si los programas y/o estrategias implementadas están teniendo los resultados esperados y en caso contrario tener la posibilidad de llevar a cabo ajustes para que los mismos sean alcanzados, es por ello, que cobra relevancia que las entidades cuenten con datos sobre los proyectos y/o programas que implementan, en este caso, en la dimensión de empoderamiento de la mujer. Al indagar en los(as) funcionarios(as) sobre el número de personas que han participado en los procesos de capacitación se identifica que solo el 22% tiene claridad sobre este tipo de información. Es decir, el 78% restante de entidades entrevistadas que participan en la implementación de políticas públicas no cuentan con procesos de registro de información que les permita tomar decisiones basados en la evidencia. Se destaca, Guapi, Tarazá Santander de Quilichao y Carmen de Bolívar donde se ubican las entidades que no cuentan con sistemas de registro de información.

IV. Participación y coordinación

a. Participación de las mujeres en las instancias estatales

Al indagar por espacios de participación de mujeres en las instancias estatales, el 70% de los(as) funcionarios(as) expresaron que en efecto dichas instancias existen, a excepción del municipio del San Onofre en el que no se identifican este tipo de plataformas. Entre las temáticas que se abordan en dichos espacios se destacan, procesos de capacitación en temas de género y erradicación de VBG, garantía de derechos de las mujeres con enfoque interseccional (Feminismo negro) y procesos de formación en rutas de atención de VBG y planificación familiar.

Sin embargo, al indagar por los procesos de organización al interior de cada una de dichas instancias de mujeres, se identifica que no cuentan con marcos de ordenamiento formales, debido a que el 70% expresó que no se cuenta con procesos de planificación ni de cronogramas de temas a tratar en cada una de las reuniones, es decir, los espacios, existen pero no se cuenta con niveles de organización que determine como se van a desarrollar y que con ello se pueda alcanzar o llegar a un objetivo en particular. Los(as) funcionarios(as) desconocen con claridad cuáles son los mecanismos de financiamiento de dichas instancias.

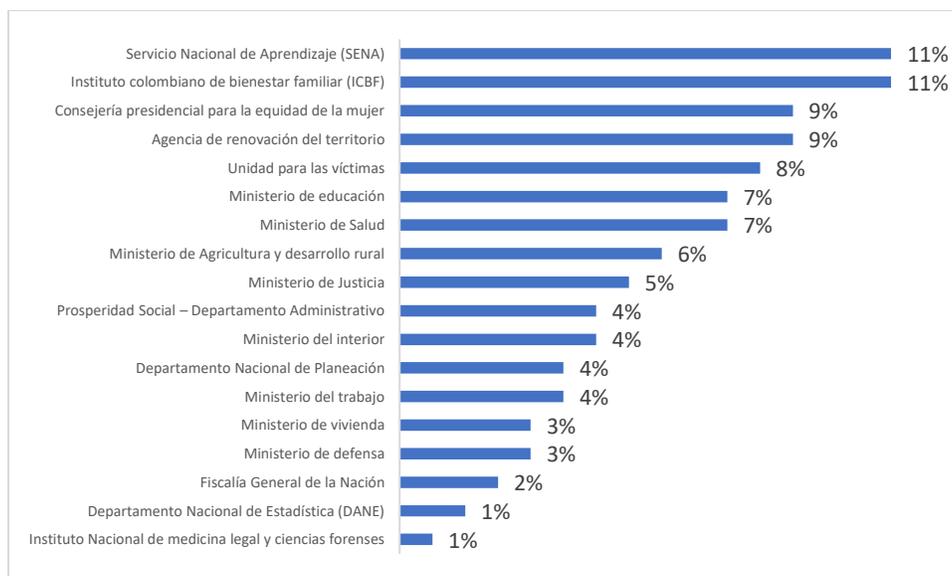
b. Articulación interinstitucional e intersectorial

Con el objetivo de no generar una duplicidad de esfuerzos en las estrategias y/o programas implementados que puedan afectar los resultados esperados, la alianza interinstitucional e intersectorial se convierte en un factor relevante, en especial, para los pequeños municipios en donde diversas instituciones ofrecen programas a la comunidad. En este sentido, el 85% de las entidades entrevistadas expresaron que para los procesos de formulación e implementación de

políticas públicas han llevado a cabo procesos de articulación con otras entidades, destacando principalmente los procesos con organismos de cooperación internacional y alianzas con alcaldías de municipios cercanos.

Ahora bien, al profundizar en las relaciones existentes entre las entidades municipales y las diversas entidades del orden nacional que lideran los procesos estratégicos del país en cada una de las dimensiones de interés (educación, agricultura, educación, etc.), se identifica que las entidades con las que en mayor medida se relacionan del orden nacional, son: el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Instituto Colombiano de bienestar familiar (ICBF) y la Consejería Presidencial para la equidad de la mujer en menor medida con los ministerios, lo cual puede ser una de las causas de la desarticulación entre las acciones desde el orden nacional y la realidad territorial.

Gráfica III. Distribución de las entidades del orden nacional con las que tienen relación las del orden territorial.



Fuente: Elaboración propia

V. Recomendaciones

- Como se evidenció a lo largo del documento, una de las debilidades que se identifica es el desconocimiento por parte de los(as) funcionarios(as) del marco conceptual de la perspectiva de género que afecta directamente su aplicación en los proyectos, programas y/o estrategias, donde se presentan situaciones de confusión, al considerar que la aplicación del enfoque se limita a atender una mayor cantidad de mujeres. Por tanto, se deberían poder ofrecer herramientas de formación pedagógica en dicho marco conceptual que permita su replicabilidad de manera fácil, ante la dificultad de presentarse una alta rotación de los(as) funcionarios(as). Los casos de mayor urgencia se encuentran en la región del Pacífico, en los municipios de Guapi, Timbiquí, Caloto, y en el Bajo Cauca antioqueño en Tarazá.

- La no continuidad de los(as) funcionarios(as) en el desarrollo de sus labores se convierte en una barrera al momento de la implementación de los proyectos, programas y/o estrategias con perspectiva de género. Donde la figura del enlace de género, esta contratada en la mayoría de las veces bajo la modalidad de prestación de servicios, afectando la continuidad de la misma en sus labores y como tal de los proyectos y/o programas implementados.
- Se hace necesario el fortalecimiento de las capacidades de los(as) funcionarios(as), en relación con la inclusión de la perspectiva de género en documentos administrativos y/o operativos, para ello se podría trabajar en herramientas pedagógicas y didácticas de la forma en la que el enfoque se debe incluir, de tal manera, que pueda ser recreada las veces que sea necesaria ante la alta rotación de funcionarios(as).
- En relación con lo anterior, también cobra relevancia el fortalecimiento de las capacidades por parte de los(as) funcionarios(as) enmarcadas en la dimensión de seguimiento y evaluación, que permita dos cosas, por un lado, que los(as) funcionarios(as) estén en capacidad de realizar algún tipo de seguimiento a los programas y/o proyectos y con ello poder tomar decisiones y por otra parte estar en capacidad de poder incluir dicha información en la formulación de nuevas iniciativas.
- Otra de las dimensiones en las que existen posibilidades de fortalecimiento, está relacionada con los sistemas de información con perspectiva de género en las entidades territoriales, si bien, desde el nivel central se promueve que las entidades puedan contar con dicho sistema que brinde la posibilidad de tomar decisiones, no se ha generado una hoja de ruta que permita que esto sea posible. Adicionalmente, que cobra una mayor relevancia ante lo expresado por los(as) funcionarios(as) de poder contar con información con un mayor nivel de desagregación.
- Valdría la pena generar herramientas de fortalecimiento en los ejercicios de planificación en las organizaciones de mujeres que les permitan un mayor aprovechamiento de los espacios desarrollados al igual que la ampliación de las temáticas a abordar en dichos espacios, donde también sea posible la inclusión de la dimensión económica.