

## Boletín sobre capacidades institucionales, políticas y servicios de género en Bajo Cauca Antioqueño

### Noviembre de 2023

Este documento recoge los principales resultados obtenidos de la aplicación de un cuestionario de capacidades institucionales cuyo propósito es la identificación de acciones para el fortalecimiento institucional en el proceso de implementación de políticas y medidas con enfoque de género. Este ejercicio se realizó en el marco del programa Generando Equidad. Este programa trabaja con los sectores públicos y privados y la sociedad civil para crear oportunidades económicas para las mujeres, transformar positivamente normas y roles de género, contribuir a la implementación de las políticas de igualdad y fortalecer los servicios de prevención, protección y atención a violencias basadas en género (VBG).

En el caso de la región del Bajo Cauca antioqueño se aplicaron ocho (8) cuestionarios en los municipios de Caucaasia, El Bagre y Tarazá en los meses de julio y agosto de 2022. Los cuestionarios fueron aplicados a funcionarios(as) de entidades como alcaldías municipales, secretarías de desarrollo económico y social, de educación, de hacienda y de justicia. Los resultados del análisis del sondeo de capacidades institucionales se clasifican en las siguientes tres categorías: 1) capacidades institucionales, 2) procesos relacionados con política pública y 3) participación y coordinación. A continuación, se presentan los resultados que corresponden a la región de Bajo Cauca antioqueño, incluyendo algunos resultados a nivel municipal que llaman la atención.

Los resultados del cuestionario de capacidades institucionales presentados a continuación se complementan con información recogida por medio de trabajo de campo y de la revisión de documentos relacionados con la implementación de servicios y políticas de género para los seis municipios de Bajo Cauca antioqueño: Caucaasia, Cáceres, El Bagre, Nechí, Tarazá y Zaragoza. Finalmente, se presenta una sesión de conclusiones y recomendaciones para el fortalecimiento de capacidades institucionales, políticas y servicios de género a nivel local y regional.

### I. Capacidades institucionales

Las funciones y responsabilidades de las entidades encuestadas se enmarcan en:

- Garantía de derechos humanos, al desarrollar funciones y tener responsabilidades que giran en torno a la atención y protección en caso de que se presenten situaciones de violencia en contra de mujeres, niños, niñas y adolescentes.

- Diseño e implementación de planes y proyectos para incrementar la inclusión social mediante el desarrollo del potencial humano.

A nivel de caracterización de las entidades públicas se destaca:

- La alta participación de las mujeres como funcionarias, dado que más de la mitad (58%) de los(as) funcionarios(as) que trabajan en las mismas son mujeres. Siendo la promoción de la participación de ellas en cargos públicos, uno de los aspectos que se busca promover en dichas entidades.
- El 56% de las personas que se desempeñan como funcionarios(as) públicos(as) están contratadas bajo la modalidad de prestación de servicios, lo cual se ha convertido en un limitante para el funcionamiento institucional dada la alta rotación de personal.
- La tabla I, da cuenta de las instancias o entidades que se encargan de los temas de género en los municipios. Donde el tipo de contratación de los(as) funcionarios(as) varían dependiendo del municipio, por ejemplo, en El Bagre la contratación está bajo la modalidad de prestación de servicios y vinculada para el caso de la secretaría de desarrollo del municipio, para el caso de Tarazá y Caucasia, está bajo la modalidad de prestación de servicios.

<b>Tabla I. Entidad, instancias o enlaces encargados de asuntos de género 2020-2023</b>	
<b>Municipio</b>	<b>Entidad</b>
Cáceres	Oficina de la mujer
Caucasia	16 conciliadoras de equidad
El Bagre	Oficina de la mujer y enlace de género
Nechí	Casa de la mujer
Tarazá	No cuenta con enlace de género u oficina de la mujer
Zaragoza	Enlace de género

**Fuente:** Elaboración propia

En las oficinas que desarrollan funciones en las dimensiones de mujer y género, las principales dimensiones abordadas son:

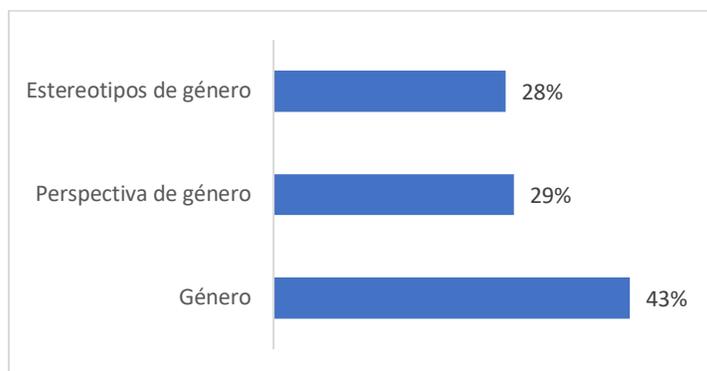
- Promoción de iniciativas productivas de mujeres, con énfasis en temas de agricultura.

- Promoción de iniciativas enfocadas en madres comunitarias en las zonas rurales del municipio.

A nivel de conocimientos del marco de análisis de la perspectiva de género se destaca que:

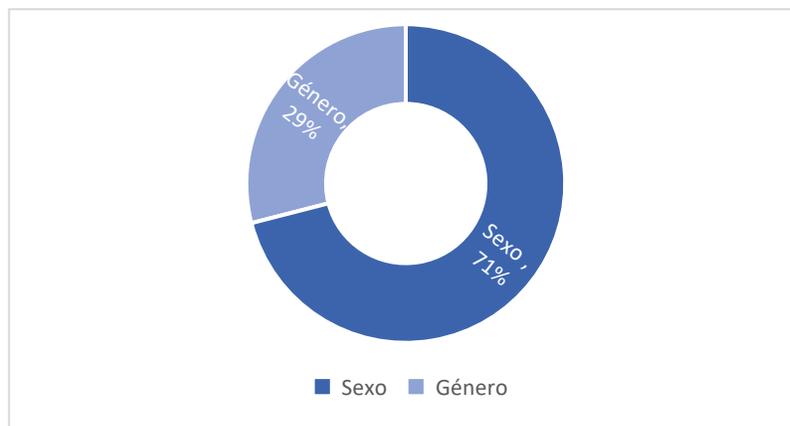
- Al indagar por el concepto de género como “las características, comportamientos, roles y oportunidades construidos por la sociedad y que definen o se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, niños, niñas y personas con identidades no binarias”, el 43% de los(as) funcionarios(as) lo identificaron de manera correcta, mientras que el 57% lo asocio a perspectiva de género o estereotipos de género (Gráfica I).

**Gráfica I. Distribución de las respuestas ante la pregunta del concepto de género**



Fuente: elaboración propia

**Gráfica 2. Distribución de las respuestas ante la pregunta del concepto de sexo**



Fuente: elaboración propia

- Por su parte, al indagar por el concepto de sexo como “conjunto de características biológicas y fisiológicas con las que una persona nace (genitales, cromosomas, hormonas, etc.), el 71% de los(as) funcionarios lo identificaron de manera acertada, mientras que el 29% restante lo asociaron al concepto de género (Gráfica 2).
- Fueron los(as) funcionarios(as) del municipio de Tarazá quienes presentaron las mayores dificultades al momento de identificar correctamente los conceptos de género y sexo.
- Los(as) funcionarios(as) encuestados(as) tienden 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.
- Persiste la creencia entre los(as) funcionarios(as) públicos(as) que cuando se presentan situaciones de VBG al interior del hogar no se debería intervenir (57%) sino que los mismos podrían resolverse entre las personas involucradas. Siendo esta creencia más marcada en el municipio de Tarazá, donde el 75% de los(as) funcionarios(as) están de acuerdo con que no se debería intervenir.
- Todavía existen dificultades de identificación de situaciones en las que se debe intervenir por caso de VBG, pese a ello los(as) funcionarios(as) sí tienen claridad sobre las entidades a las que se debe recurrir en caso de que una situación de VBG se presente.

### **Capacidades institucionales en materia de igualdad de género:**

Siguiendo la propuesta de medición de capacidades en la promoción del género y el empoderamiento económico de las mujeres de ONU Mujeres<sup>1</sup>, se clasifican las capacidades en tres grupos: 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, donde a partir de las respuestas de los(as) funcionarios(as), cada dimensión se divide en tres grupos de alto, medio y bajo, dando cuenta del nivel que las entidades públicas tienen.

Análisis de género para la planificación estratégica: conocimiento y comprensión del marco analítico del enfoque de género y la inclusión inicial de la perspectiva de género. A partir de

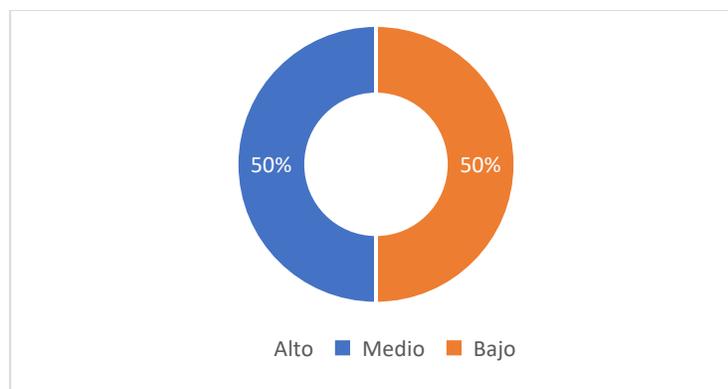
---

<sup>1</sup> Para más información puede consultar:

[https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES\\_LIBRARY/Resources\\_Centre/1\\_Manual\\_Gender\\_Equality\\_Capacity\\_ES.pdf](https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/1_Manual_Gender_Equality_Capacity_ES.pdf)

los datos analizados se identifica que un poco más de la mitad de los(as) funcionarios(as) se encuentran en el grupo de bajo reflejando la importancia de desarrollar procesos de fortalecimiento al interior de las entidades públicas con el fin de que los(as) funcionarios(as) estén en capacidad de incluir el marco o la perspectiva de género en procesos de planificación estratégica al interior de cada una de las entidades (Gráfica 3).

**Gráfica 3. Distribución de la dimensión de análisis de género para la planificación estratégica**

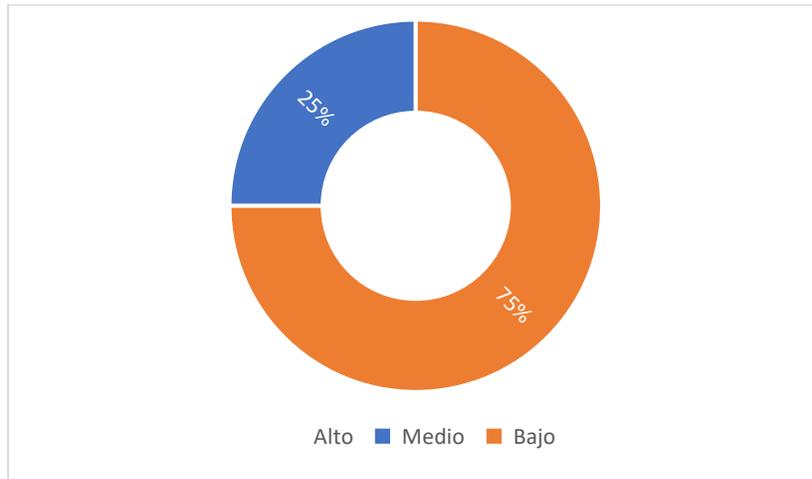


**Fuente:** elaboración propia

- No hay funcionarios(as) de los municipios del Bajo Cauca antioqueño, que se ubiquen en el grupo de alto. El mayor porcentaje del municipio de El Bagre se encuentra en medio (67%), para Tarazá en bajo (66%) y para Caucasia en bajo (66%). Dando cuenta de los retos que en la dimensión de análisis enfrentan los(as) funcionarios(as) de estos municipios.

Seguimiento y evaluación con perspectiva de género: capacidad de inclusión de información y datos con perspectiva de género en las funciones que desarrolla al interior de la entidad. En este sentido, más de la mitad (56%) se encuentran en el grupo de bajo, es decir, es necesario fortalecer esta capacidad para que los(as) funcionarios(as) públicos puedan buscar datos sensibles al género y/o utilizar herramientas para recopilarlos, y construir presupuestos o planes con enfoque de género.

**Gráfica 4. Distribución de la dimensión de seguimiento y evaluación con perspectiva de género**

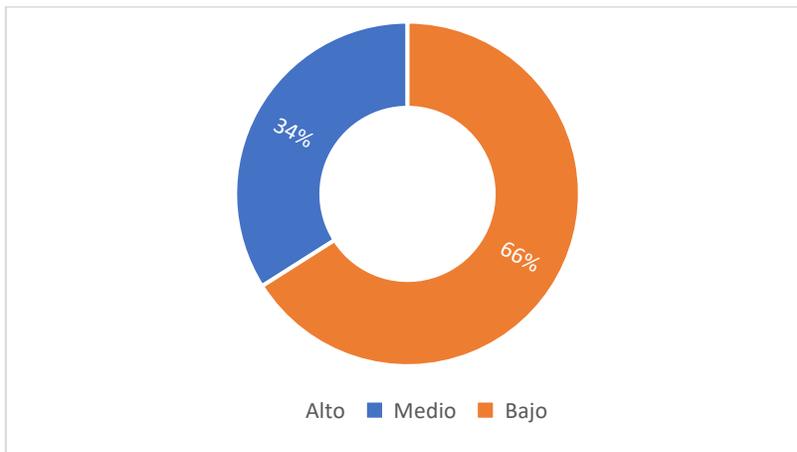


**Fuente:** elaboración propia

- En relación con la dimensión de seguimiento y evaluación, tampoco se identifican funcionarios(as) en el grupo de Alto. Llama la atención el caso de Tarazá donde 100% de los(as) funcionarios(as) están en el grupo de bajo, para El Bagre y Cauca es del 50%.

Inclusión del género en documentos administrativos y/o operativos: corresponde a 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. 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.

**Gráfica 5. Distribución de la dimensión de inclusión del género en documentos administrativos y/o operativos**



**Fuente:** elaboración propia

- Similar a lo acontecido en las dimensiones anteriores, no se identifican funcionarios(as) en el grupo de alto. Destacando de nuevo el caso de Tarazá, donde el 100% de los(as) funcionarios(as) se encuentran en el grupo de bajo.

### Procesos de capacitación

El 57% de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) 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.

El 100% de los(as) funcionarios(as) expresaron la importancia de poder contar con procesos de capacitación y formación en asuntos de género, involucrando también a las mujeres de los municipios.

### Disponibilidad de recursos

- El 100% de las entidades entrevistadas, destinan un rubro específico para la dimensión de mujer, en la planificación de sus ingresos y gastos.
- El 43% de las entidades entrevistadas expresaron contar con el trazador presupuestal<sup>2</sup>. Siendo estos del municipio del Bagre.

<sup>2</sup> Herramienta que tiene como propósito la identificación de los recursos destinados a proyectos de inversión que permitan la garantía de los derechos de las mujeres.

## 2. Procesos relacionados con política pública

### **Socialización de políticas públicas**

- Se destaca que no existen mecanismos formales de socialización de políticas públicas, debido a que los(as) funcionarios(as) expresaron que se enteran de una nueva política a través de redes virtuales como: las noticias, redes sociales, entre otras.

### **Formulación e implementación de políticas públicas**

- De los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) solo una persona expresó que ha participado en procesos de formulación de políticas públicas con perspectiva de género.
- Destaca el caso particular del municipio de Tarazá en el que los(as) funcionarios(as) expresaron que no han participado de procesos de formulación ni tienen planeado formular alguna política pública con perspectiva de género.
- Los(as) funcionarios(as) no cuentan con información suficiente para la construcción de diagnósticos adecuados, a partir de los cuales construir políticas públicas con perspectiva de género. El 100% expresó no contar con información desagregada por sexo.
- El 100% de los(as) funcionarios(as) expresan que al momento de formular una nueva política pública no tienen en cuenta como insumos iniciativas similares y los resultados obtenidos de las mismas como parte del proceso de formulación, porque no existe documentación sobre este tipo de iniciativas al interior de las entidades.
- Menos de la mitad de los(as) funcionarios(as) (28%) ha participado en el proceso de implementación de políticas públicas con enfoque de género, lo cual puede estar relacionado con: 1) la alta rotación de funcionarios(as) y 2) aunque se logre formular la política, esto no necesariamente implica que la misma logre llegar a la fase de implementación.

### **Estado de las iniciativas o políticas sensibles al género**

- En el Bajo Cauca antioqueño, los seis municipios priorizados cuentan con una línea estratégica o política sensible al género en sus PDM de 2020-2023, y todos cuentan con políticas de mujer y género o se encuentran en proceso de aprobación o actualización. A continuación, se presenta el estado de las iniciativas o políticas sensibles al género en planes de desarrollo municipales 2020-2023 y el estado de las políticas de mujer y/o género (ver tabla 2).

Nivel de avance	Estado de las iniciativas o políticas sensibles al género en Planes de Desarrollo municipales 2020-2023
Mayor avance	El Plan de Desarrollo municipal cuenta con una línea estratégica y una política sensible al género aprobada y actualizada
↑	El Plan de Desarrollo municipal cuenta con una línea estratégica y una política sensible al género aprobada y en actualización
	El Plan de Desarrollo municipal cuenta con una línea estratégica y una política sensible al género aprobada, en implementación y sin actualización o sin información de actualización
Menor avance	El Plan de Desarrollo municipal no cuenta con una línea estratégica y una política sensible al género aprobada

**Tabla 2. Semáforo del estado de las iniciativas o políticas sensibles al género en Planes de Desarrollo municipales 2020-2023 en los municipios del Bajo Cauca y el Norte de Antioquia**

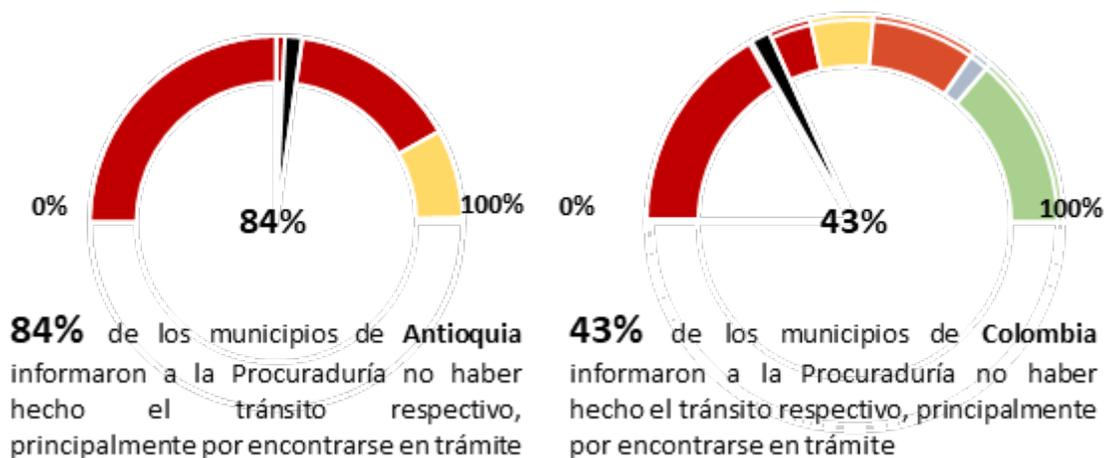
Municipio	Estado de líneas estratégicas sensibles al género (Semáforo)	Nombre de líneas estratégicas	Estado de políticas sensibles al género (Semáforo)
Cáceres	Cuenta con línea estratégica	<i>Equidad y diversidad para todos, en la Línea Transformación social para mayor equidad e igualdad</i>	Aprobada en 2015 y actualizada en 2018
Nechí	Cuenta con línea estratégica	<i>Nechí Comprometido con las Mujeres y la Equidad de Género</i>	Aprobada y actualizada en 2019
		<i>Comprometidos con la Diversidad (LGTBI)</i>	
Zaragoza	Cuenta con línea estratégica	<i>Unidos por la diferencia y la transformación de los grupos poblacionales</i>	Aprobada y actualizada en 2017
Caucasia	Cuenta con línea estratégica	<i>Atención Integral idónea y oportuna para la atención a la violencia intrafamiliar y de género</i>	Aprobada en 2015 y en actualización
El Bagre	Cuenta con línea estratégica	<i>Igualdad de género</i>	Aprobada y en actualización
		<i>Diversidad Sexual</i>	
Tarazá	Cuenta con línea estratégica	<i>Taraza legal, segura y pacífica</i>	Aprobada y en implementación sin información de actualización

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los Planes de Desarrollo municipales 2020-2023

- Ninguno de los municipios del Bajo Cauca antioqueño, cuenta con el comité territorial del mecanismo articulador para el abordaje de las violencias por razones de sexo y género, ni con decreto para su creación, y en el caso puntual de Tarazá, Cáceres y Zaragoza, no se conoce el estado de avance del trámite. A continuación, se presenta el estado de avance del tránsito de los comités territoriales del

mecanismo articulador para el abordaje de las violencias por razones de sexo y género (ver tabla 3).

**Figura 1. Semáforo frente al tránsito al Comité territorial del mecanismo articulador para el abordaje de las violencias por razones de sexo y género**



**Tabla 3. Municipios del Bajo Cauca y el Norte de Antioquia que realizaron tránsito al Comité Territorial del Mecanismo Articulador para el abordaje integral de las violencias por razones del sexo y género en Antioquia y Colombia**

Municipio	Ha sido creado el Comité Territorial	Estado	¿Cuenta con Decreto?	Estado del Tránsito (Semáforo)
Tarazá	No contestaron	No contestaron	No contestaron	Ambar
Cáceres	No	Desconocido	No	Rojo
Caucasia	No	En trámite	No	Rojo
El Bagre	No	En trámite	No	Rojo
Nechí	No	En trámite	No	Rojo
Zaragoza	No	Desconocido	No	Rojo

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la Procuraduría General de la Nación, 2022

### Estado de los proyectos de inversión para la equidad de la mujer

Los únicos municipios de Bajo Cauca antioqueño que cuentan con proyecto de inversión para la equidad de la mujer son El Bagre y Nechí (ver tabla 4).

Tabla 4. Proyectos de inversión para la equidad de la mujer			
Municipio	No. proyectos	Nombre	Avance presupuestal
El Bagre	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento del desarrollo agrario en el municipio del Bagre</li> <li>Apoyo y atención a la mujer</li> </ul>	0%
Nechí	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia integral a los procesos de desarrollo de género y equidad de género</li> </ul>	0%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la información del sistema de seguimiento a proyectos de inversión DNP

### 3. Participación y coordinación

#### Acceso a servicios y beneficios por parte de la población

- 7 de cada 10 funcionarios(as) destacaron la existencia de espacios de participación de mujeres en instancias estatales, abordando dimensiones como capacitación en temas de género y erradicación de VBG, y garantía de derechos de las mujeres.
- Las entidades de los municipios de El Bagre, Tarazá y Cauca expresan que, a nivel de cooperación, su principal aliado son las entidades de cooperación internacional y en relación con las entidades del orden nacional se encuentran: el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) y el Ministerio de Defensa.

#### Conclusiones

- Se identifica como reto la aplicación del marco conceptual de la perspectiva de género en el quehacer de los(as) funcionarios(as), con los programas, proyectos y planes que llevan a cabo, en especial en el municipio de Tarazá.
- Menos de la mitad de las entidades cuentan con la herramienta del trazador presupuestal, presentándose solamente en el municipio de El Bagre, por lo que es importante que las entidades de los municipios de Tarazá y Cauca puedan contar con esta herramienta de gestión.
- La figura de enlace de género es contratada en la mayoría de las veces bajo la modalidad de prestación de servicios afectando la continuidad de la misma y con ello la sostenibilidad de los programas, proyectos e iniciativas a su cargo.

- La falta de acceso a información desagregada por características identitarias que permita la identificación de las necesidades de cada grupo poblacional se convierte en una barrera en la fase de diagnóstico al momento de la elaboración de planes, programas y/o estrategias.

## Recomendaciones

- Resalta la importancia de contar con herramientas y estrategias de formación en el marco conceptual de género que permita la aplicación del mismo en los programas, proyectos e iniciativas de las entidades.
- Es relevante seguir generando las capacidades técnicas y operativas a los(as) funcionarios(as) sobre la importancia del trazador presupuestal, cómo implementarlo en sus municipios y cómo aprovechar la información que este brinda en especial, para los(as) funcionarios(as) de los municipios de Tarazá y Cauca.
- Se hace necesario fomentar al interior de las entidades la sistematización y la documentación de los procesos que desarrolla la entidad, en especial los programas y/o proyectos con el objetivo de que, para futuros procesos, no se dupliquen esfuerzos y se puedan tomar en cuenta las lecciones aprendidas y con ello un uso eficiente de los recursos.
- Desarrollar acciones que fomenten la adjudicación de recursos para la implementación de políticas y programas para la equidad de género, en especial para el municipio de Tarazá. Así como, acciones que faciliten el seguimiento a su ejecución y cumplimiento, lo que incluye la definición de indicadores para este tipo de estrategias o acciones, y el mejoramiento del reporte que se hace a la ejecución presupuestal de las mismas, para así fortalecer la corresponsabilidad frente a la información que se brinda sobre el avance en la implementación de políticas para la equidad, y facilitar el seguimiento que se le hace a estos avances.
- Definir acciones de coordinación con la CPEM para fomentar la socialización y adopción de los mecanismos para la mejora en la atención y prevención de VBG, tanto los existentes como el Comité articulador, y aquellos que quedaron incluidos en el PND 2022-2026.
- Impulsar procesos de formación en asuntos de género y diversidad sexual a líderes y funcionarios(as), que se centren en cuestionar los sesgos de género en funcionarios(as) públicos(as). Aunque es fundamental que para este proceso se priorice entidades que atiendan VBG, este énfasis no debe ser exclusivo a este tipo de entidades.