

Boletín sobre capacidades institucionales, políticas y servicios de género en Norte del Cauca

Diciembre 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 Norte del Cauca se aplicaron dos (2) cuestionarios en el municipio de Santander de Quilichao en los meses de julio y agosto de 2022. Los cuestionarios fueron aplicados a funcionarios(as) de entidades de la secretaría de bienestar social y participación y la secretaría de salud. 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 Santander de Quilichao.

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 municipios priorizados por el programa en la región del Norte del Cauca que incluye a: Caldon, Toribio, Caloto, Santander de Quilichao, El Tambo, Jambaló, Corinto y Miranda. 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:

- Desde la secretaría de bienestar social y participación, se coordina la oficina de la mujer y equidad de género y la casa de la mujer empoderada.

A nivel de caracterización de las entidades públicas se destaca:

- La alta participación de las mujeres como funcionarias, dado que más de la mitad (67%) de los(as) funcionarios(as) que trabajan en las mismas son mujeres. Adicionalmente, se destaca que hay 2 personas de la población LGBTIQ dentro del equipo de funcionarios(as).
- El 19% de las personas que se desempeñan como funcionarios(as) públicos(as) cuentan con carrera administrativa, con una participación paritaria entre hombres y mujeres. Destacando que para este municipio la persona que cumple la función de enlace de género tiene carrera administrativa.
- La tabla I, da cuenta de las instancias o entidades que se encargan de los temas de género en los municipios.

Tabla I. Entidad, instancias o enlaces encargados de asuntos de género 2020-2023	
Municipio	Entidad
Caloto	Secretaría de la mujer y juventud
Santander de Quilichao	Oficina de la mujer y equidad de género
Caldono	Enlace de género, adscrito al despacho municipal
Jambaló	Enlace de género
Toribio	Enlace de género, adscrita a la Secretaría Municipal de Gobierno
Corinto	Enlace de género, adscrita a la Secretaría Municipal de Gobierno
Miranda	Enlace de género, adscrita a la Secretaría Municipal de Desarrollo Social
El Tambo	Enlace de género, adscrita a la Secretaría Municipal de Gobierno

Fuente: Elaboración propia

En la oficina de la mujer y equidad de género se desarrollan funciones de:

- Programas y/o iniciativas en pro de la equidad de género y el acompañamiento a mujeres que han sido víctimas de VBG.

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

- 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 100% de los(as) funcionarios(as) lo identificaron de manera correcta.

- 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 100% de los(as) funcionarios(as) lo identificaron de manera acertada.
- A diferencia, de lo que sucede en otras regiones priorizadas por el programa entre los(as) funcionarios(as) en Santander de Quilichao tienen claridad de que cuando se presentan situaciones de VBG al interior del hogar es necesario intervenir (100%).
- A su vez, también 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 Mujeres¹, 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 los datos analizados se identifica que el 50% de los(as) funcionarios(as) encuestados(as) se encuentran en el grupo de medio reflejando que, si bien han recorrido un camino, todavía es necesario 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, mientras que el 50% restante se encuentra en el grupo de bajo.

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, el 100% de los(as) funcionarios(as) se encuentran en el grupo de bajo, es decir, es necesario fortalecer esta capacidad para que los(as) funcionarios(as) públicos(as) puedan buscar datos sensibles al género y/o utilizar herramientas para recopilarlos, y construir presupuestos o planes con enfoque de género.

¹ Para más información puede consultar:

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

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. En este sentido el 100% de los(as) funcionarios(as) se ubican en el grupo de medio, dando cuenta que es necesario fortalecer en los(as) funcionarios(as) la inclusión del marco de análisis de la perspectiva de género en la construcción de sus documentos, sean estos administrativos y/o operativos.

Procesos de capacitación

- El 100% de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) expresan que han recibido entrenamiento en asuntos de género. Donde dichas capacitaciones se han enfocado en socialización de las rutas de atención de VBG, derechos humanos, inclusión y planificación familiar.
- El 100% de los(as) funcionarios(as) expresaron la importancia de poder contar con procesos de capacitación y formación en asuntos de género.
- **Disponibilidad de recursos**
 - El 50% de las entidades entrevistadas, expresaron que contaban con un rubro específico de destinación para la dimensión de mujer, en la planificación de sus ingresos y gastos.
 - El 50% de las entidades entrevistadas a la fecha estaban haciendo uso del trazador presupuestal².

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) entrevistadas, el 50% han participado en procesos de formulación de políticas públicas con perspectiva de género.

² 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.

- El 50% de los(as) funcionarios(as) expresan que Santander de Quilichao cuenta con información suficiente para la construcción de diagnósticos adecuados, al contar con información desagregada por sexo y por características identitarias, llama la atención que los(as) mismos(as) no están haciendo uso de esta, dado que, en la capacidad de seguimiento y evaluación con perspectiva de género, el 100% se encontraba en el grupo de bajo.
- 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. Destacan que sería relevante poder contar con información relacionada con diagnósticos y estadísticas.
- El 100% los(as) funcionarios(as) no 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 la región Norte del Cauca, todos los municipios priorizados cuentan con una línea estratégica sensible al género en sus PDM de 2020-2023. Adicionalmente, los municipios de Toribio, Caloto, Corinto, Miranda y Santander de Quilichao cuentan con política de género aprobada. Sin embargo, en Caldono, El tambo y Jambaló; a la fecha se está en proceso de formulación de la política pública de género, pero esta no ha sido aprobada. 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 Norte del Cauca

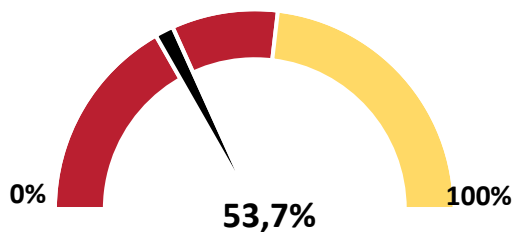
Municipio	Estado de líneas estratégicas sensibles al género (Semáforo)	Nombre de líneas estratégicas	Estado de políticas sensibles al género (Semáforo)
-----------	--	-------------------------------	--

Toribio	Cuenta con línea estratégica	<i>Inclusión del enfoque de género en las acciones de la administración municipal</i>	Aprobada en 2022 y en implementación
Caloto	Cuenta con línea estratégica	<i>Atención y cuidado a mujeres maltratadas y abusadas</i>	Aprobada en 2018 y en implementación, sin información de actualización
		<i>Atención a mujeres cabeza de familia sin tierra</i>	
Corinto	Cuenta con línea estratégica	<i>Inclusión social – Mujer</i>	Aprobada en 2017 y en implementación, sin información de actualización
		<i>Política pública</i>	
Miranda	Cuenta con línea estratégica	<i>Inclusión social – Mujer</i>	Aprobada en 2018 y en implementación, sin información de actualización
		<i>Inclusión Social – LGBT</i>	
Santander de Quilichao	Cuenta con línea estratégica	<i>Quilichao con Equidad de Género</i>	Aprobada en 2019 y en implementación, sin información de actualización
Caldono	Cuenta con línea estratégica	<i>Familia, equidad de género e inclusión de diversidades</i>	En formulación, pero aún no aprobada
El Tambo	Cuenta con línea estratégica	<i>Mujeres corazón del Tambo y equidad de género</i>	En formulación, pero aún no aprobada
		<i>Inclusión social</i>	
Jambaló	Cuenta con línea estratégica	<i>Equidad de género Diversidad Sexual</i>	En formulación, pero aún no aprobada

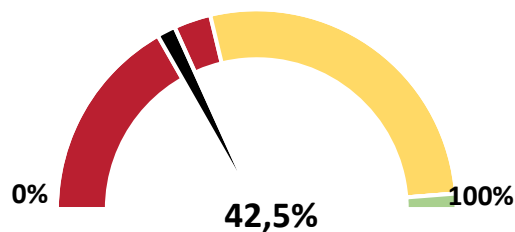
Fuente: Elaboración propia a partir de los Planes de Desarrollo municipales 2020-2023

- Para la región de Norte del Cauca, los municipios priorizados por el programa a la fecha no contaban con el mecanismo territorial articulador para el abordaje de las violencias por razones de sexo y género. Donde para 3 de los municipios este se encontraba en 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 I. Semáforo frente al tránsito al Comité territorial del mecanismo articulador para el abordaje de las violencias por razones de sexo y género



53,7% de los municipios de **Cauca** informaron a la Procuraduría no haber hecho el tránsito respectivo, principalmente por encontrarse en trámite



42,5% de los municipios del **Valle del Cauca** informaron a la Procuraduría no haber hecho el tránsito respectivo, principalmente por encontrarse en trámite

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

El estado de los municipios de la región de Norte del Cauca que han realizado el tránsito al Comité Territorial del Mecanismo articulador corresponde a:

Tabla 3. Municipios del Norte del Cauca que realizaron tránsito al Comité Territorial del Mecanismo Articulador para el abordaje integral de las violencias por razones del sexo y género				
Municipio	Ha sido creado el Comité Territorial	Estado	¿Cuenta con Decreto?	Estado del Tránsito (Semáforo)
Caldono	No contestaron	No contestaron	No contestaron	
Toribio	No contestaron	No contestaron	No contestaron	
Caloto	No	Desconocido	No	
Santander de Quilichao	No	Desconocido	No	
El Tambo	No	Desconocido	No	
Jambaló	No	En trámite	No	
Corinto	No	En trámite	No	
Miranda	No	En trámite	No	

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

De los municipios del Norte del Cauca, solamente Toribio cuenta con proyectos de inversión para la equidad de la mujer (ver tabla 4).

Tabla 4. Proyectos de inversión para la Equidad de la mujer

Municipio	No. proyectos	Nombre	Avance presupuestal
Caloto	0		
Santander de Quilichao	0		
Caldono	0		
El Tambo	0		
Jambaló	0		
Toribio	1	Contribución atención y orientación a población vulnerable como niños, niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres, víctima de violencia, adulto mayor y población en condición de discapacidad	0%
Corinto	0		
Miranda	0		

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

Conclusiones

- A la fecha de aplicación del instrumento 50% de las entidades contaba con la herramienta del trazador presupuestal, por lo que es importante que las entidades de los municipios de Santander de Quilichao puedan contar con esta herramienta de gestión.
- Para el caso del municipio de Santander de Quilichao destaca que la funcionaria que se encarga de los temas de género cuenta con carrera administrativa, lo que puede incidir positivamente en los continuidad y sostenibilidad de los temas de género en el municipio.
- Es relevante que los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) puedan fortalecer sus capacidades de inclusión de la perspectiva de género en las acciones que desarrollan, dado que para las tres dimensiones analizadas los(as) funcionarios(as) se encontraban en los grupos de medio y bajo.

Recomendaciones

- 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.
- Se hace necesario fomentar al interior de las entidades la sistematización y 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 los municipios priorizados por el programa, debido a que como se observó a la fecha solo un municipio está adelantando este tipo de proyectos. 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.
- Para los municipios priorizados por el programa resulta relevante que se puedan adelantar acciones hacia el tránsito al comité territorial del mecanismo articulador para el abordaje integral de las violencias por razones de sexo y género, dado que a la fecha no es claro el estado para los municipios de Caldon y Toribio.
- 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, como 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.