

Boletín sobre capacidades institucionales, políticas y servicios de género en Pacífico Medio

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 Pacífica se aplicaron trece (13) cuestionarios en los meses de julio y agosto de 2022, en los municipios de Guapi y Timbiquí. Los cuestionarios fueron aplicados a funcionarios(as) de entidades como alcaldías municipales, secretarías de desarrollo económico y social y comisarías de familia. 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 los municipios de Guapi y Timbiquí.

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 de Pacífico Medio que incluye a: Guapi, López de Micay, Timbiquí y Buenaventura. 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, adolescentes y personas adultas. Así como el desarrollo de procesos de restablecimiento de derechos a dichas poblaciones.
- Garantía y promoción de derechos humanos.

A nivel de caracterización de las entidades públicas se destaca:

- A diferencia de lo que ocurre en otras regiones, para el caso de los municipios de Guapi y Timbiquí se presenta una mayor participación de funcionarios públicos hombres con un 52% y un 48% para el caso de las mujeres.
- Según la información reportada solamente el 7% de las personas que se desempeñan como funcionarias públicas están contratadas bajo la modalidad de carrera administrativa, siendo estos en su totalidad hombres, el 93% restante están contratadas bajo la figura de prestación de servicios, lo cual se ha convertido en un limitante al 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.

Tabla I. Entidad, instancias o enlaces encargados de asuntos de género 2020-2023	
Municipio	Entidad
Guapi	Oficina de la Mujer
López de Micay	Oficina de la Mujer
Timbiquí	Enlace de Mujer
Buenaventura	Secretaria de las Mujeres Equidad e Igualdad de derechos Urbano y Rural

Fuente: Elaboración propia

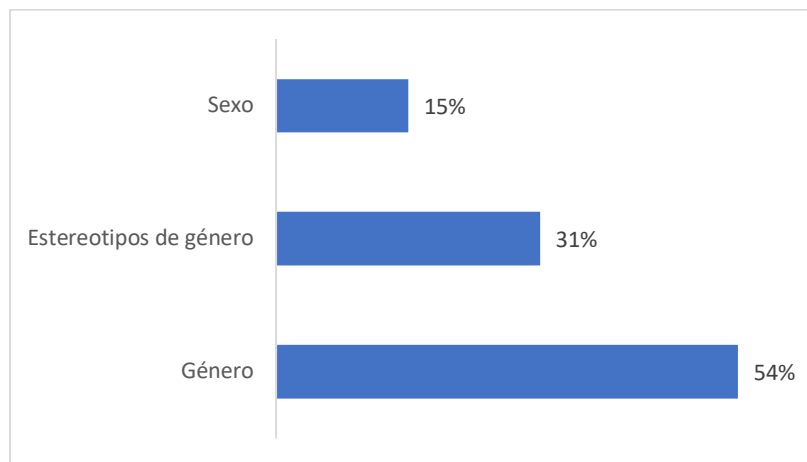
En las oficinas que desarrollan funciones en las dimensiones de mujer y género las principales dimensiones abordadas son:

- Atención a situaciones de violencia intrafamiliar, a partir de la realización de talleres de prevención, así como socialización de las rutas de atención 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 54% de los(as) funcionarios(as) lo identificaron de manera correcta, mientras que el 31% lo asociaron al concepto de estereotipos de género y el 15% restante con el concepto de sexo (Gráfica I).

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



Fuente: elaboración propia

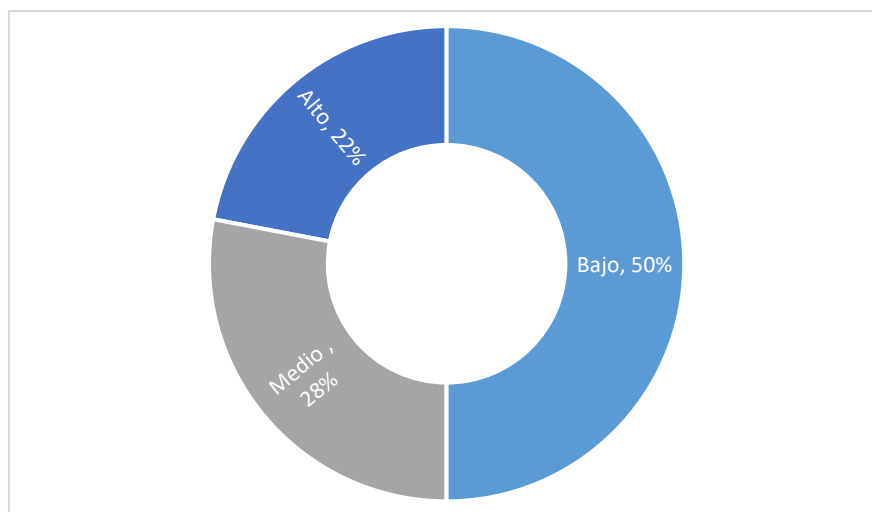
- Por su parte, al indagar por el concepto de sexo como “conjunto de características biológicas y fisiológicas con las que una persona nace (genitales, cromosomas, hormonas, etc.), el 85% de los(as) funcionarios(as) lo identificaron de manera acertada, y el 15% restante lo asociaron con el concepto de sexo.
- Los funcionarios(as) encuestados 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.
- A pesar, de tener ciertas claridades en los conceptos asociados al enfoque de género los(as) funcionarios(as) expresan que tienen claridad en como incluir dicho enfoque en las labores que realizan al interior de las entidades.
- El 85% de los(las) funcionarios(as) de Guapi y Timbiquí, consideran que ante la presencia de situaciones de VBG es necesario que las partes involucradas lleguen a algún tipo de acuerdo.
- Los(as) funcionarios(as) expresan tener 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 bajo, dando cuenta que es necesario trabajar y fortalecer en los(as) funcionarios(as) dichas capacidades. Se destaca que los(as) funcionarios(as) que tienen una mayor participación en el grupo de bajo, pertenecen al municipio de Guapi (Gráfica 2).

Gráfica 2. Distribución de respuestas análisis de género para la planificación estratégica



Fuente: elaboración propia

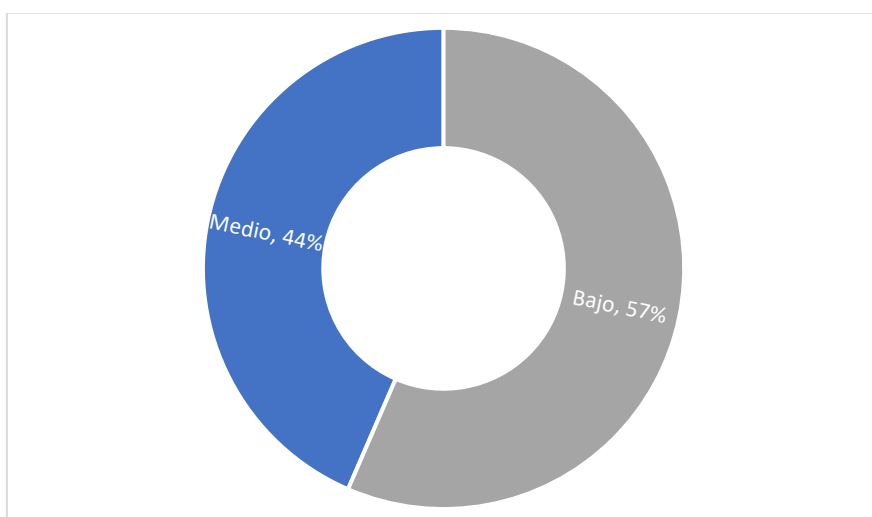
Seguimiento y evaluación con perspectiva de género: capacidad de inclusión de información y datos con perspectiva de género en las funciones que desarrolla al interior de la entidad. En este sentido, el 50% de los(as) funcionarios(as) se encuentran en el grupo de bajo, es decir, es necesario fortalecer esta capacidad para que los(as) funcionarios(as) públicos puedan buscar datos sensibles al género y/o utilizar herramientas para recopilarlos, y

¹ Para más información puede consultar:

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

construir presupuestos o planes con enfoque de género y el 50% restante se encuentra en el grupo de medio (Gráfica 3).

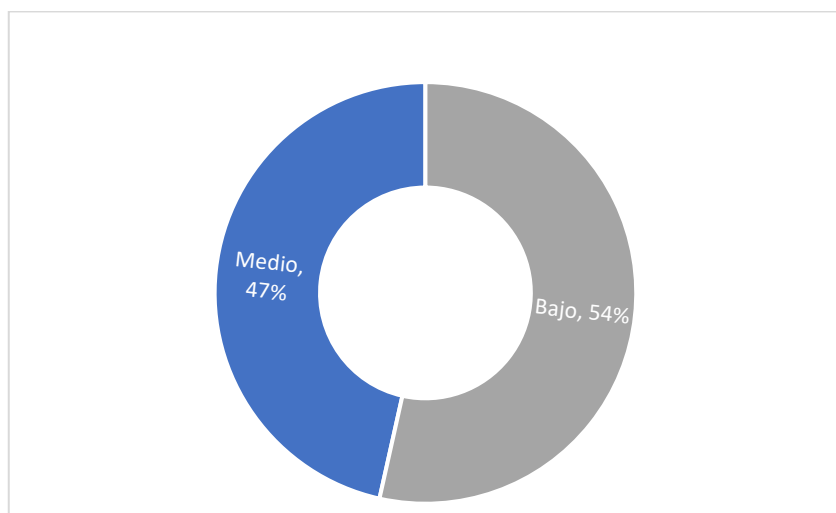
Gráfica 3. Distribución de respuestas de seguimiento y evaluación con perspectiva de género



Fuente: elaboración propia

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 54% de los(as) funcionarios(as) se ubican en el grupo de bajo, 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 4. Distribución de respuestas de seguimiento y evaluación con perspectiva de género



Fuente: elaboración propia

Procesos de capacitación

- El 61% de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) expresan que han recibido entrenamiento en asuntos de género. Donde dichas capacitaciones se han enfocado en conceptos asociados al enfoque de género, socialización de las rutas de atención de VBG, 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.

- **Disponibilidad de recursos**

- El 92% 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, ubicándose dichos recursos principalmente en el rubro de gastos de inversión.
- El 67% de las entidades entrevistadas a la fecha estaba haciendo uso del trazador presupuestal².

2. Procesos relacionados con política pública

Socialización de políticas públicas

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.

- 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) el 46% expresa que han participado en procesos de formulación de políticas públicas con perspectiva de género.
- El 61% de los(as) funcionarios(as) expresan que en los municipios de Guapi y Timbiquí no se cuenta con información suficiente para la construcción de diagnósticos adecuados, al no contar con información desagregada por sexo y por características identitarias
- El 50% 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 el poder contar con información de censos de mujeres, que permita diagnosticar la situación de ellas.
- El 62% 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 Pacífico Medio, todos los municipios priorizados cuentan con una línea estratégica sensible al género en sus PDM de 2020-2023. 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

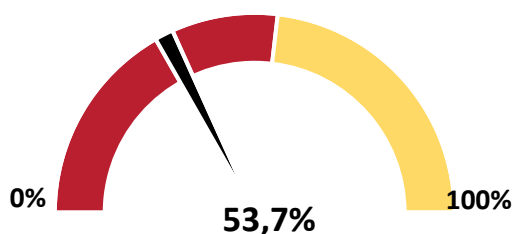
Tabla 2. Semáforo del estado de las iniciativas o políticas sensibles al género en Planes de Desarrollo municipales 2020-2023 en los municipios del Pacífico Medio

Municipio	Estado de líneas estratégicas sensibles al género (Semáforo)	Nombre de líneas estratégicas	Estado de políticas sensibles al género (Semáforo)
Buenaventura	Cuenta con línea estratégica	<i>Inclusión Social y Productividad para la población en Situación de Vulnerabilidad (Género con inclusión social y productividad)</i>	Aprobada en 2011 y en actualización
		<i>Fortalecimiento del sistema de protección integral a mujeres víctimas de violencias de género</i>	
		<i>Mujeres rurales incluidas, protegidas y constructoras de paz</i>	
		<i>Política pública</i>	
Guapi	Cuenta con línea estratégica	<i>La Tonga de las Mujeres</i>	Aprobada y en implementación, sin información de actualización
		<i>Poblaciones Diversas construyen territorio</i>	
López de Micay	Cuenta con línea estratégica	<i>Mujer y equidad entre los géneros</i>	En formulación, pero aún no aprobada
		<i>LGTBI</i>	
Timbiquí	Cuenta con línea estratégica	<i>Empoderamiento y desarrollo de capacidades en nuestras mujeres, en la Línea Pacto por la mujer y equidad de género, subprograma</i>	En formulación, pero aún no aprobada
		<i>Equidad de Género y Diversidad Sexual, en la Línea Pacto por la mujer y equidad de género, subprograma</i>	

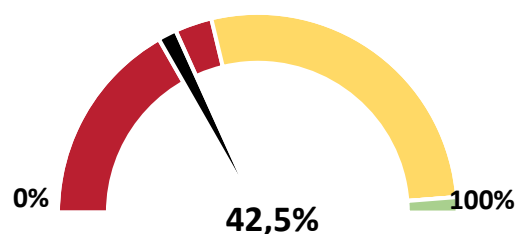
Fuente: Elaboración propia a partir de los Planes de Desarrollo municipales 2020-2023

- Para la región de Pacífico Medio, 4 de los 5 municipios no contestaron sobre el estado frente al tránsito al comité territorial del mecanismo articulador para el abordaje de las violencias por razones de sexo y género y para el caso de Buenaventura este comité no ha sido creado (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 Pacífico Medio que han realizado el tránsito al Comité Territorial del Mecanismo articulador corresponde a:

Tabla 3. Municipios de Pacífico Medio 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)
Guapi	No contestaron	No contestaron	No contestaron	
López de Micay	No contestaron	No contestaron	No contestaron	
Timbiquí	No contestaron	No contestaron	No contestaron	
Buenaventura	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 de Pacífico Medio, solamente Buenaventura contaba con proyectos de inversión para la equidad de la mujer, con un avance presupuestal de 0%. (ver tabla 4).

Tabla 4. Proyectos de inversión para la equidad de la mujer			
Municipio	No. Proyectos	Nombre	Avance presupuestal
Guapi	0		
López de Micay	0		
Timbiquí	0		

Buenaventura	7	- Servicio de apoyo para la implementación e identificación de estrategias de inclusión de la mujer - Participación política y en la toma de decisiones en el distrito especial de Buenaventura - Fortalecimiento de capacidades para el trabajo - Asistencia técnica para el fortalecimiento de unidades productivas y emprendimientos de las mujeres - Servicio de apoyo a la mujer rural - Desarrollo de estrategias en el marco de la prevención de las violencias de género - Implementación de modelo de sensibilización y formación en masculinidades no violentas para la prevención de las violencias hacia las mujeres y la población con orientación sexual e identidad de género diversa	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

- Todos(as) los(as) 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, garantía de derechos de las mujeres, sin embargo, destacan que no cuentan con procesos de planificación.
- Las entidades expresan que, a nivel de cooperación, su principal aliado son las entidades de cooperación internacional y en relación con las entidades del orden nacional corresponden a: la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Ministerio del interior y la Agencia de Restitución de tierras (ART).

Conclusiones

- Si bien, el 67% de las entidades a la fecha de aplicación del instrumento contaba con la herramienta del trazador presupuestal, es importante que las demás entidades puedan hacer uso de esta herramienta de gestión para la planificación de sus estrategias con enfoque de género.
- 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.
- Destaca que, para esta región a diferencia de las demás regiones acompañadas por el programa, existe una mayor participación de funcionarios hombres en los procesos relacionados con políticas y programas de acompañamiento a mujeres.

- Los(as) funcionarios(as) expresaron que han recibido capacitación en temas de género y socialización de la ruta de atención de VBG, sin embargo, todavía persisten estereotipos de género al momento de atender a mujeres que han sido víctimas de VBG, por lo que es un elemento fundamental para fortalecer en los(as) funcionarios(as) que están de cara en estos procesos.

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 tres municipios priorizados por el programa, debido a que como se observó a la fecha solamente Buenaventura 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 del mismo en tres de los cuatro municipios y para el caso de Buenaventura este no ha sido creado.
- 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.

