

INFORME FINAL

Evaluación externa de medio término Estrategia de igualdad de género Cooperación española en Colombia

Elaborado por: Pilar del Barrio Alonso
Consultora

Colombia, 2010



**Evaluación externa de medio término
Estrategia de igualdad de género
Cooperación española en Colombia**

© 2010, Agencia Española de Cooperación
Internacional para el Desarrollo

Miguel González Gullón
Coordinador general
Cooperación española en Colombia

Coordinación de la evaluación

Mar Humberto Cardoso
Responsable Género y Derechos de las Mujeres

Alejandra Ortiz Valencia
Consultora Transversalidad y sociedad civil

Consultoría

Pilar del Barrio Alfonso

Corrección de estilo

Marcela Giraldo

Diseño y diagramación

Univisual Ltda.

Fotografías

Archivos gráficos OTC-Colombia

Agencia Española de Cooperación
Internacional en Colombia
Carrera 11A N° 93-67, piso 3
Bogotá, Colombia
Tel. 57 (1) 744 1001
Fax 57 (1) 744 1016
Correo: general@aecid.org.co
Web: www.aecid.org.co

Presentación	5
Capítulo 1. Antecedentes y contexto	13
1. La igualdad de género: alta prioridad política del gobierno español	15
2. Contexto interno de la EIG.....	19
3. El contexto colombiano: desigualdad, conflicto y mujeres	20
3.1 Políticas de igualdad.....	25
3.2 La igualdad de género como Objetivo de Desarrollo del Milenio	28
Capítulo 2. Descripción de la EIG.....	31
Capítulo 3. Análisis y resultados de la información recopilada	39
1. Pertinencia y diseño de la EIG.....	41
1.1 Pertinencia	41
1.2 Calidad del diseño	46
1.3 Mecanismos de coordinación y gestión de la EIG.....	50
1.4 Riesgos, supuestos y estrategias de salida	52
1.5 Hallazgos sobre pertinencia y diseño	53
1.6 Recomendaciones.....	55
2. Eficiencia	58
2.1 Medios e insumos para la ejecución de la EIG	58
2.2 Principales actividades realizadas	64
2.3 Hallazgos sobre eficiencia.....	71
2.4 Recomendaciones.....	74
3. Eficacia y perspectivas de impacto	74
3.1 Logro de los resultados previstos	74
3.2 Acceso y calidad de los resultados-servicios ofrecidos: principales efectos encontrados	76
3.3 Hallazgos en materia de eficacia de la EIG.....	84
3.4 Recomendaciones.....	89
4. Sostenibilidad	91
4.1 Viabilidad económica-financiera	91
4.2 La aplicación de la estrategia, sin la estrategia.....	93
4.3 La armonización y el alineamiento de la EIG con la política colombiana: un difícil juego de equilibrios.....	94
4.4 Hallazgos en materia de sostenibilidad	95
4.5 Recomendaciones.....	96
Anexos.....	99
Anexo 1. Esquema general de la evaluación	101
Anexo 2. Listado de informantes claves por técnica de entrevista utilizada	106
Anexo 3. Modelos de cuestionarios	110
Anexo 4. Cronograma de actividades	116
Bibliografía	117
Glosario de siglas.....	121

Índice de tablas

Tabla 1.1	Balance de las políticas públicas de igualdad en Colombia Septiembre de 2010	26
Tabla 1.2	Indicadores de los ODM relativos a las mujeres colombianas....	28
Tabla 2.1	Síntesis de los principales elementos de la EIG.....	34
Tabla 2.2	Estructura de la EIG de la cooperación española en Colombia Componente acciones afirmativas.....	36
Tabla 3.1	Referentes normativos internacionales de la EIG	42
Tabla 3.2	Referentes normativos españoles	43
Tabla 3.3	Riesgos y supuestos identificados durante la fase de la evaluación intermedia	53
Tabla 3.4	Acciones afirmativas destacadas a favor de las mujeres 2010	65
Tabla 3.5	Principales actividades de la EIG. Componente “Transversalidad”	70
Tabla 3.6	Principales actividades desarrolladas por la EIG 2008-2010.....	73

Índice de cuadros

Cuadro 3.1	Distribución de la AOD de la cooperación española en Colombia (2005-2009)	58
Cuadro 3.2	AOD de la cooperación española en Colombia (2005-2009): sector género y derechos de las mujeres	59
Cuadro 3.3	Porcentaje de la AOD destinada al sector género y derechos de las mujeres	60
Cuadro 3.4	Evolución presupuestal del programa “Apoyo a la construcción de políticas públicas con equidad de género en Colombia 2006-2010”	63

Índice de gráficos

Gráfico 1.1	Líneas de acción de la Aecid en Colombia	18
Gráfico 3.1	Grupos meta de la EIG	45
Gráfico 3.2	Esquema general de la EIG	49

Presentación

El presente documento recoge el informe final de la consultoría para la Evaluación de medio término de la “Estrategia de igualdad de género” (EIG), de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en Colombia 2008-2011.

En primer lugar, se presenta la metodología utilizada, con los propósitos, alcance y objetivos de la evaluación, su enfoque y marco de referencia, los principales elementos y fases del proceso metodológico llevado a cabo, así como los condicionantes, apoyos encontrados y un pequeño perfil de la consultora.

El primer capítulo describe los antecedentes y el contexto en el que se enmarca la EIG, se señala la alta prioridad política otorgada por parte del gobierno español a la igualdad de género así como el contexto interno (Oficina Técnica de Cooperación Española en Colombia, OTC-COL) y externo de la estrategia, también se ofrecen datos actualizados sobre la situación de las mujeres en Colombia a 2010.

El segundo capítulo describe la “Estrategia de igualdad de género”, con sus respectivos propósitos y principales elementos.

El capítulo tercero analiza la información recopilada sobre los lineamientos, los criterios y los estándares del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), al valorar la pertinencia y calidad del diseño de la EIG, su eficiencia, eficacia y perspectivas de impacto, así como su sostenibilidad.

Por último, se presentan los principales hallazgos y recomendaciones de la evaluación en función de los diversos criterios analizados y plantea orientaciones generales para mejorar la aplicación de la EIG en Colombia.

Perfil de la consultora

La evaluación fue realizada por Pilar del Barrio Alonso, licenciada en Ciencias Políticas y con estudios de posgrado en género, políticas de igualdad de oportunidades y cooperación al desarrollo.

En los últimos quince años ha desarrollado su trabajo en distintos países de América Latina –Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Perú y República Dominicana–, en calidad de experta en cooperación en los ámbitos de formulación, monitoreo y evaluación de proyectos y programas, en temas de violencia contra las mujeres, derechos humanos, gobernabilidad y fortalecimiento organizativo.

Ha colaborado con distintas instancias de cooperación internacional como la Comisión Europea, Aecid, PNUD, Unifem, OEA; así como con organizaciones no gubernamentales y universidades.

Metodología

En este capítulo se señalan los propósitos planteados para la evaluación y sus alcances y objetivos esperados; se describen los elementos principales de la metodología utilizada, su enfoque y marco conceptual de referencia; y las fases de trabajo que se llevaron a cabo, los condicionantes y los apoyos encontrados.

1. Propósitos, alcance y objetivo de la evaluación

La evaluación externa de medio término, de acuerdo con los términos de referencia elaborados por el Área de Género y Derechos de las Mujeres de la Oficina Técnica de Cooperación Española en Colombia (OTC-COL), pretende:

Determinar el cumplimiento de los resultados intermedios, realizar los ajustes necesarios con miras a alcanzar los resultados finales a 2011 y hacer propuestas para la institucionalización de la EIG al interior de la OTC que permita hacer sostenible este proceso.

Además, se espera que la evaluación:

- a. Facilite el intercambio de experiencias con base en lecciones aprendidas y buenas prácticas para otras

instituciones y agencias de cooperación internacional que pretendan concretar la voluntad política de incorporar el enfoque de género en su actuación.

Y, por último, también será:

- b. Un insumo fundamental para la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aecid) y la coordinación de la “Estrategia de igualdad de género”, con miras a obtener recomendaciones para reorientar y ajustar los planes de acción de los dos años restantes.

En términos generales, se espera que la consultoría contratada para la realización de la evaluación intermedia evalúe la “Estrategia de igualdad de género” (EIG) de la cooperación española en Colombia a dos años de su puesta en marcha, bajo los criterios de pertinencia, eficacia, eficiencia, sostenibilidad e impacto.

2. Enfoque de la evaluación y marco de referencia

Para dar respuesta a lo expresado en los términos de referencia, la evaluación asume un enfoque que ha tenido en cuenta, por un lado, los lineamientos, los criterios y los estándares del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y del cual España es país miembro. Y, de otro lado, forma parte de un enfoque feminista e incorpora el género como una categoría de análisis fundamental, que permite visibilizar y analizar cómo las diferencias anatómicas y fisiológicas existentes entre hombres y mujeres han producido sistemas sociales basados en relaciones desiguales de poder entre estos dos grupos. Al tratarse de una construcción social variable en el tiempo y en las distintas sociedades y culturas, es susceptible de ser reinterpretada y cambiada hacia sistemas sociales más justos e igualitarios.

El principal marco de referencia de la evaluación lo constituyen todos los documentos normativos, institucionales y teóricos en los que la cooperación española fundamenta su actuación y del que se dará mayor detalle en el capítulo 1*.

* Un análisis más completo sobre el marco normativo, técnico y político de la Cooperación Española sobre género y desarrollo se puede encontrar en la Estrategia de “Género en Desarrollo” de la Cooperación Española, (2007 p.27 – 51).

3. Diseño metodológico y desarrollo de la evaluación

La evaluación se llevó a cabo entre el 7 de junio y el 15 de agosto de 2010 y ha sido realizada por una experta en género y desarrollo. El periodo a analizar abarca los dos primeros años de ejecución de la EIG de la cooperación española en Colombia: 2008-2009.

3.1. Definición de los criterios de análisis

Según la definición realizada por el CAD:

La evaluación es la sistemática y objetiva valoración de un proyecto, programa o política, en curso o acabado, su diseño, implementación y resultados. Lo más importante es determinar la pertinencia de los objetivos y su grado de realización, la eficiencia en cuanto al desarrollo, la eficacia el impacto y la sostenibilidad. Una evaluación debe proporcionar información creíble y útil, que permita incorporar las lecciones aprendidas al proceso de toma de decisiones, tanto de los países de acogida como de los donantes. Una evaluación también se refiere a los procesos que determinan lo más importante o significativo de una actividad, política o programa (CAD, 2008: 4).

La evaluación por lo general es realizada por una consultoría externa en aras de garantizar la imparcialidad del análisis. De los tres tipos de evaluaciones existentes: intermedia, final y ex post, la evaluación intermedia permite, en el caso de que fuera necesario, incorporar los cambios oportunos para mejorar el desempeño de un proyecto, política o programa; identificando los nudos o problemas, buscando las soluciones más adecuadas y haciendo la mejor adaptación al contexto en el que se desarrolla la intervención.

La evaluación intermedia de la EIG de la cooperación española (CE) en Colombia se ha centrado especialmente en su componente de “transversalidad”, y ha tomado como insumo fundamental para valorar el componente de “acciones específicas a favor de las mujeres” el informe de Las mujeres, los gobiernos locales y la cooperación española en Colombia (Aecid, la OTC-COL, 2010), realizado por la consultora Maruja Barrig.

La evaluación tiene el propósito de responder a las siguientes preguntas establecidas en los términos de referencia:

- ¿Se han alcanzado los resultados esperados propuestos en la EIG?

- ¿Han sido eficaces las acciones desarrolladas para alcanzar las metas a mediano plazo de la EIG?
- ¿Cuáles factores han contribuido para alcanzar o no los resultados esperados?
- ¿La interlocución interna en la OTC ha sido eficaz para lograr el cambio organizacional esperado?
- ¿Los productos alcanzados en el mediano plazo han contribuido al logro de los resultados esperados en la EIG?

Para ello, se ha pretendido hacer especial énfasis en dos niveles:

- El nivel de los productos realizados y los servicios ofrecidos, con el fin de analizar si estos han logrado transformarse en resultados concretos.
- El nivel de los efectos: para buscar los cambios (positivos o negativos) que se han derivado del proceso llevado a cabo, sean estos intencionados o no.

El diseño metodológico utilizado en la evaluación ha tenido como objetivo principal recoger la información y los puntos de vista necesarios para llenar de contenido, con la mayor fiabilidad posible, los siguientes criterios valorativos:

- a. Pertinencia y calidad del diseño**, para valorar si los objetivos de la EIG se han adecuados a los problemas de los grupos meta a los que dirige su intervención y al entorno físico y político en el que opera.
- b. Eficiencia**, para analizar en qué medida los medios y actividades se convirtieron en resultados y si estos lograron niveles óptimos de calidad.
- c. Eficacia**, para apreciar la contribución realizada por las líneas, acciones y medidas de la EIG al logro de los resultados de desarrollo previstos.
- d. Impacto**, para valorar el efecto o efectos principales de la intervención en su entorno más amplio y su contribución al objetivo global de la EIG.
- e. Sostenibilidad**, para analizar la probabilidad que los beneficios producidos por la EIG continúen una vez finalizado el periodo establecido (2008-2011).

3.2. Definición de técnicas y herramientas

La metodología aplicada ha sido eminentemente cualitativa, basada en el análisis documental, la observación participante, la realización de entrevistas (individuales y grupales) y grupos focales con informantes clave. Las herramientas seleccionadas para el proceso provienen de la investigación social aplicada e incorporan el análisis de género. El diseño metodológico ha partido de los siguientes criterios:

- Análisis propositivo: entiende que las acciones y decisiones tomadas en el transcurso del proceso responden a contextos determinados que pueden venir marcados por factores internos y externos, tanto favorables como adversos.
- Sencillez y claridad en el análisis.
- Búsqueda de la información más sustantiva.
- Participativa, que recoge los puntos de vista de los distintos grupos meta y actores y autoras relevantes.

Las *herramientas* utilizadas han sido diseñadas de acuerdo con las características de los grupos y actores y actoras claves y han sido las siguientes:

- **Recolección de datos en la OTC-COL y análisis documental.** Estudio de gabinete que corresponde a un amplio listado de documentación detallada en la bibliografía y que en algunos casos, incluyó el análisis de documentación publicada en folletos, libros, revistas, entre otros.
- **Elaboración de una matriz general de evaluación para el vaciado de la información.** A partir de los criterios evaluativos –pertinencia, eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad–, estableciendo para cada criterio principales campos de información, variables de análisis y fuentes de información (anexo 1).
- **Entrevistas individuales, colectivas y grupos focales.** Se han realizado treinta entrevistas individuales, diez colectivas y dos grupos focales; siendo 71 el número total de personas entrevistadas (anexo 2). El universo de análisis contempló informantes claves en distinto niveles: cooperación española en Colombia (personal de la OTC-COL y organizaciones no gubernamentales de desarrollo, ONGD españolas), otras agencias de cooperación internacional, instituciones gubernamentales colombianas y movimiento feminista y amplio de mujeres. Para llevar a cabo las entrevistas se utilizaron diferentes modelos-guía de cuestionarios que fueron elaborados atendiendo al perfil de la persona informante (anexo 3).

- **Observación participante y reuniones.** Se asistió a una reunión de coordinación del equipo de la OTC-COL y al Foro de Mujeres Indígenas y Cooperación Internacional realizado conjuntamente por los programas de género y derechos de las mujeres y de pueblos indígenas de la OTC-COL. También se llevaron a cabo varias reuniones de trabajo con la responsable del programa de género y derechos de las mujeres y con la asistencia técnica encargada del componente de “transversalidad” de la EIG. De igual modo, se realizaron tres presentaciones de los hallazgos preliminares de la evaluación: ante el coordinador general, con todo el equipo de la OTC-COL y una presentación en Madrid, con la directora de la Dirección de Cooperación Sectorial y Multilateral (DCSyM).

3.3. Etapas de trabajo

La evaluación se llevó a cabo en las siguientes fases: actividades preparatorias, análisis documental, elaboración del cronograma de trabajo, diseño de herramientas metodológicas, trabajo de campo, sistematización de la información, devolución de resultados preliminares, elaboración de informe borrador, retroalimentación con el programa de género y derechos humanos de las mujeres de la OTC-COL y elaboración del informe final (anexo 4).

4. Condicionantes y apoyos encontrados

Las limitaciones del proceso evaluativo son las lógicas en una consultoría de estas características donde la disponibilidad de tiempo, así como el amplio número de actores a los que se dirige la EIG han sido los principales condicionantes. Estas limitaciones no han permitido recoger los puntos de vista de las contrapartes bilaterales de la OTC-COL como tampoco se pudo concretar una entrevista con la Alta Consejería Presidencial de la Mujer. En cuanto a los apoyos encontrados, se destaca el buen nivel de coordinación y trabajo en equipo logrado con toda la OTC-COL, y especialmente con el Área de Género y Derechos de las Mujeres.



Capítulo 1

Antecedentes y contexto





1. La igualdad de género: alta prioridad política del gobierno español

La Declaración de Naciones Unidas tras la celebración de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer en México 1975, del Primer Decenio de las Mujeres, constituye un hito sin precedentes para la defensa y promoción de sus derechos y libertades al poner de manifiesto que la “igualdad de género” es una prioridad indispensable para alcanzar el desarrollo sostenible en el mundo.

Es precisamente para la defensa, promoción y protección de los derechos de las mujeres que se constituyen marcos normativos en el sentido de permitir la incorporación de las demandas, que durante décadas ha venido reivindicando el movimiento feminista y amplio de mujeres, en las agendas internacionales y nacionales, así como en los planes y programas de gobierno. Mediante su aplicación y observancia, los gobiernos pueden llevar a cabo acciones para hacer frente a las desiguales relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, que han llevado a estas últimas a enfrentar problemas específicos como la violencia, la discriminación y las desigualdades en los distintos ámbitos de sus vidas.

Uno de los países que ha demostrado una mayor preocupación para hacer frente a las desigualdades de género, tanto en política interior como exterior ha sido España, con la aprobación de políticas y mecanismos que permitan acabar con dicha situación de desigualdad y asumiendo la transversalidad de género (también conocido como *mainstreaming*), “como un elemento fundamental en la construcción de un estado democrático moderno, comprometido con la justicia y la solidaridad”¹.

La alta prioridad política que el gobierno español otorga a la lucha contra las desigualdades entre hombres y mujeres, queda reflejada en el completo cuerpo legislativo que regula la política española en materia de cooperación para el desarrollo. En el campo internacional, tres son los referentes que guían la actuación de la cooperación española (CE) en materia de igualdad entre hombres y mujeres: (1) Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). (2) La Plataforma de Acción de

1. Frase de Leire Pajín Iraola, exsecretaria de Estado de Cooperación Internacional, citada en el prólogo de la “Estrategia de igualdad de género de la cooperación española en Colombia 2008-2011”.

Beijing. (3) La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw).

Además, España ha ratificado la normativa de la Comisión Europea vinculante para los países miembros, las directrices y las recomendaciones emanadas por el Comité de Ayuda al Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (CAD-OCDE) para la igualdad de género y los convenios internacionales establecidos en las conferencias mundiales de la ONU. Por su especial relevancia para Colombia, se considera importante destacar la Resolución 1325 sobre Mujeres, Paz y Seguridad² y la Resolución 1820 en materia de violencia sexual en el marco del conflicto³.



16

En el ámbito nacional, la *Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo*, aprobada el 7 de julio de 1998, contempla como principio rector de la cooperación española, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En su artículo 7c, establece:

La política española de cooperación internacional se orientará a la protección y respeto a los derechos humanos, igualdad de oportunidades, participación e integración social de la mujer y defensa de los grupos más vulnerables.

2. Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4.213 de 2000, la Resolución 1325 constituye un hito histórico en el ámbito de la paz y seguridad internacional, al reconocer el papel fundamental que juegan las mujeres en los contextos de conflicto y posconflicto y promover su participación en los diferentes niveles de decisiones vinculados a la prevención y solución de conflictos.
3. Aprobada por el Consejo de Seguridad en su 5.916 sesión de 2008, la Resolución 1820 pone de manifiesto la especial vulnerabilidad de las mujeres en contextos de conflicto armado al reconocer la violencia sexual como crimen de guerra y de lesa humanidad, además de hacer un llamamiento a los Estados miembros a que cumplan con su responsabilidad de enjuiciar a los responsables de la violencia sexual. También subraya la importancia que tiene para los procesos de paz, poner fin a la impunidad con la que se cometen este tipo de actos.

En coherencia con la ley de cooperación y su promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el *Plan Director 2005-2008* asumió por primera vez el “enfoque género en desarrollo” (GED)⁴ como prioridad horizontal y sectorial, con el fin de lograr el empoderamiento de las mujeres en la lucha contra la pobreza. El actual *Plan Director 2009-2012*, retoma el enfoque GED de su antecesor, y su abordaje de manera sectorial y transversal; y amplía el marco conceptual al asumir el enfoque de derechos humanos de las mujeres y la combinación del enfoque GED y eficacia de la ayuda (Gedea).

Con el objetivo de contribuir al logro de mejores resultados para la igualdad en los países socios, la cooperación española elabora la “*Estrategia de género en desarrollo*” (2007), documento de referencia obligada para las acciones que, en esta materia, llevan a cabo los distintos agentes de cooperación españoles.

En coherencia con el marco político-normativo español en materia de género y desarrollo, la Oficina Técnica de Cooperación Española en Colombia (OTC-COL) decidió incorporar en su *Plan de actuación especial 2006-2008*⁵, la igualdad de género como prioridad sectorial y transversal, y estableció como *objetivo general* de la cooperación española en Colombia:

Contribuir a la prevención de conflictos y a la construcción de la paz, a través de iniciativas que atiendan los efectos de la violencia directa y promuevan el desarrollo humano sostenible, la equidad de género, el fortalecimiento institucional y la participación ciudadana.

Además, planteó como *objetivos estratégicos*:

1. Contribuir al mejoramiento de los factores estructurales que favorecen el conflicto: los económicos y sociales, por medio de la promoción del desarrollo económico con equidad; los ambientales, por medio de la prevención de la vinculación a los cultivos de uso ilícito; y los institucionales, por medio del fortalecimiento de las instituciones competentes en la garantía de los derechos humanos.
2. Atender los efectos de la violencia directa, acompañando al Estado y a la sociedad civil – tanto en los primeros momentos de emergencia (ayuda humanitaria) como en una fase posterior de restablecimiento económico, social y psicológico de las personas afectadas por la violencia y/o catástrofes naturales – haciendo especial énfasis en

4. El enfoque género en desarrollo (GED) considera a las mujeres como sujetos de desarrollo, visibiliza el triple papel que juegan en la sociedad – productivo, reproductivo y comunitario – y tiene en cuenta no solo sus necesidades básicas sino también sus intereses estratégicos.

5. El Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008 consideró a Colombia como “país de atención especial”. Como establece este Plan Director: “Esta clasificación reúne a países o regiones que se encuentran en circunstancias especiales: por la necesidad de prevenir conflictos o contribuir a la construcción de la paz; por la debilidad del respeto a los derechos humanos y del sistema democrático y por crisis derivadas de desastres naturales, o crisis financieras y sociales, que generan un impacto perceptible en la estabilización o incremento de niveles de pobreza en los sectores más desfavorecidos de la población” (MAEC, 2005: 73).

las mujeres, la juventud y las poblaciones indígena y afrodescendiente.

3. Promover la construcción de la paz, la convivencia y la reconciliación, a través de la educación y la cultura para la paz, la defensa y reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas y afrodescendientes, y el apoyo a las víctimas para la exigibilidad de sus derechos a la verdad, la justicia y la no repetición.
4. Incidir en las causas estructurales de la desigualdad de género en Colombia, identificar el impacto diferenciado del conflicto sobre las relaciones de género y apoyar las iniciativas de mujeres por la paz.

Para hacer operativos estos objetivos estratégicos, la OTC-COL establece cuatro grandes *líneas de acción* en las que enmarca el conjunto de su actuación: (1) Mejora de los factores estructurales favorecedores del conflicto, (2) Atención a los efectos de la violencia directa, (3) Construcción de paz y (4) Igualdad de género (gráfico 1.1).

Gráfico 1.1 Líneas de acción de la Aecid Colombia



Fuente: elaboración propia como se expresa en la página principal del sitio web de la Aecid-Colombia. En: <http://www.aecid.org.co> (consulta: 5 de agosto de 2010).

Y es precisamente para hacer efectivo el carácter de doble prioridad que otorga, tanto el Plan Director como el plan de actuación especial (PAE-Colombia, 2006-2008), al enfoque de género⁶, que se lleva a cabo la elaboración de la *Estrategia de igualdad de género de la cooperación española en Colombia 2008-2011*.

6. Como *prioridad transversal*, incorporando el enfoque GED en todas las actuaciones y niveles, desde la planificación estratégica a la programación, la gestión, el seguimiento y la evaluación; y como *prioridad sectorial*, abordándolo como sector específico para favorecer el empoderamiento de las mujeres en la lucha contra la pobreza.

2. Contexto interno de la EIG: el compromiso de la Aecid-Colombia por la igualdad entre mujeres y hombres

A partir de 2003 la Aecid en Colombia, mediante la contratación de una asistencia técnica encargada de género y gobernabilidad democrática, inicia una reorientación de las acciones que hasta entonces se habían desarrollado en el sector género y desarrollo. A partir de ese momento el programa bilateral se dirige al fortalecimiento de las instituciones y políticas públicas de igualdad de género, lo que constituye la cooperación técnica tradicional de gobierno a gobierno.

Es así como a partir de 2004 se inicia el apoyo a instituciones públicas colombianas –tanto nacionales como municipales– para la inclusión del enfoque de género en sus políticas. Esta primera experiencia puso de manifiesto la necesidad de seguir profundizando y ampliando el trabajo iniciado debido a la creciente demanda de cooperación técnica por parte de numerosas instituciones públicas con serias dificultades para poder traducir el ordenamiento jurídico existente en Colombia, en materia de igualdad de género, en estrategias y acciones que permitieran su aplicación real.

Para dar respuesta a dichas demandas en 2006 la OTC-COL pone en marcha el programa “*Apoyo a la construcción de políticas públicas con equidad de género en Colombia 2006-2010*”, con un doble propósito: por un lado, fortalecer la institucionalización de la política pública de igualdad y, por otro, buscar la concertación entre el movimiento de mujeres y las instituciones públicas colombianas.

Es importante señalar que la cooperación española presenta un valor agregado en este campo debido a las escasas iniciativas de cooperación internacional dirigidas al fortalecimiento de la política pública de igualdad de género. En este ámbito de trabajo, las principales instituciones colombianas con las que se colabora son en el nivel nacional: Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Fiscalía General de la Nación, Consejo Superior de la Judicatura, Comisión de Género de las Altas Cortes y Congreso de la República; y en el nivel local con las alcaldías de Bogotá, Cali, Cartagena, Medellín, Pasto y Quibdó.

En la medida en que el programa bilateral de género se fue consolidando, se inició lo que la OTC consideraba un desafío y una necesidad: que la transversalidad se convirtiera en una realidad de forma que permitiera la incorporación del enfoque de género en todas las actuaciones de la cooperación española. Para ello, se inició el diseño de una estrategia de igualdad de género que diera los lineamientos y directrices pertinentes para hacer operativo dicho enfoque en su doble dimensión: sectorial y transversal.

Durante estos siete años de trabajo, el Área de Género de la OTC-COL ha ido consolidándose en forma paulatina y aumentando su reconocimiento, tanto en la misma cooperación española (especialmente en la OTC-COL) como en el resto de las agencias y organismos de cooperación internacional, instituciones y grupos sociales nacionales con los cuales se relaciona.

En la actualidad el Área de Género de la OTC-COL está integrada por cuatro personas contratadas a tiempo completo:

- Una responsable del programa “Género y derechos de las mujeres”, personal fijo de la Aecid.
- Dos asistencias técnicas locales permanentes: para la coordinación del programa de políticas públicas y la coordinación de la estrategia de igualdad de género (contratadas a cargo del presupuesto del programa bilateral).
- Una administradora local del programa (contratada a cargo del presupuesto del programa bilateral).

Además, se cuenta con una joven cooperante anual adscrita a una de las oficinas de igualdad municipal donde la Aecid apoya políticas de igualdad.

3. El contexto colombiano: desigualdad, conflicto y mujeres

La EIG reconoce que el conflicto colombiano desde principios de la década de 1960 “constituye un espacio particular de reproducción y exacerbación de la discriminación histórica que afecta a las mujeres, jóvenes y niñas de manera diferenciada en relación con los hombres, y de vulneración a sus derechos sociales, sexuales y reproductivos, políticos y económicos” (Aecid, 2008: 42). Esta situación requiere de una atención específica por parte del Estado colombiano para hacer efectiva la normativa jurídica existente en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en la realidad social y política del país. Esta fisura entre lo formal y lo real es mucho más marcada en las regiones y afecta con mayor énfasis a las mujeres indígenas y afrodescendientes.

Según el Informe de Desarrollo Humano 2009, Colombia posee un índice de desarrollo humano (IDH), que lo posiciona en el puesto 77 en el contexto mundial, en la categoría de países con “desarrollo humano alto”. No obstante, su IDH disminuye considerablemente cuando a su cálculo se incorpora la desigualdad. Según datos del Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y El Caribe 2010, el índice de Gini de Colombia es de 55,4, situándolo entre los cinco países más desiguales de América Latina – la región más desigual del mundo – solo superado por Brasil (55,9), Haití (59,2) y Bolivia (59,3)⁷.

En cuanto al índice de desarrollo relativo al género (IDG)⁸, se encuentra que entre 155 países para los que se tienen datos, Colombia ocupa la posición número 64 de mayor a menor desarrollo relativo al género. Esta mejor posición del país en el caso del índice de desarrollo relativo al género, que en el índice de desarrollo humano se explica por las ventajas de las mujeres con respecto a los indicadores de salud y educación utilizados para construir ambos índices. Mientras que la esperanza de

7. Para un análisis más detallado ver el gráfico 2.7 América Latina y El Caribe (23 países). Índice de Gini (PNUD, 2010: 38).

8. El IDG es un índice de desarrollo humano ajustado, que penaliza las diferencias en el grado de progresos entre mujeres y hombres.

vida al nacer de las mujeres es de 76,5 años, para los hombres es de 69,1; la tasa de alfabetización de las mujeres es de 92,8% y la de los hombres es de 92,4%, y la tasa de matrícula combinada en primaria, secundaria y terciaria es de 80,9% en el caso de ellas y 77,2% en el de los hombres.



Estos buenos indicadores no se traducen ni se correlacionan con las oportunidades de las mujeres para generar ingresos. Si se tiene en cuenta el último indicador utilizado para calcular el IDG, relativo a los ingresos (PIB per cápita por sexo); se estima que los ingresos percibidos por las mujeres son de 7.138 pesos y los de los hombres son de 10.080 pesos, es decir, que en Colombia *los hombres perciben 41,2% más que las mujeres*. Lo que pone de manifiesto que aunque las mujeres tengan las mismas o mejores capacidades que los hombres no significa que accedan a las mismas oportunidades que ellos.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), anualmente ocurren en el mundo 210 millones de embarazos, de estos, dos de cada cinco (80 millones) no son planeados y 46 millones (58%) terminan en aborto. Diecinueve millones son abortos inseguros que ocurren en países donde esta práctica es ilegal. En Colombia se estima que el 54% de todos los embarazos no son intencionados y la mitad de ellos termina en aborto. Se calcula que en 1989 la tasa de aborto en el país fue de 36 por mil mujeres, siendo mayor que la calculada para toda América Latina (30 por mil). El impacto en la mortalidad materna muestra que en Colombia *la práctica de un aborto inseguro constituye la tercera causa de muerte para las mujeres* (MPS, 2007).

La sentencia T-355 de 2006 de la Corte Constitucional despenaliza el aborto en tres casos: incompatibilidad con la vida de la madre, malformación del feto y embarazo

producto de una violación sexual. Sin embargo, las organizaciones sociales han denunciado ante el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el incumplimiento y obstaculización del Estado para dar cumplimiento a la sentencia.

En su informe el comité expresa:

(...) a pesar del Decreto 4444 de 2006 del Ministerio de Salud, proveedores de servicios de salud se niegan a proporcionar abortos legales y el Procurador General de la Nación no apoya la aplicación de la sentencia de la Corte Constitucional en esta materia. Asimismo, al comité le preocupa que la insuficiente educación sexual en el currículo escolar, y de información pública sobre cómo acceder a un aborto legal, sigue causando la pérdida de la vida para mujeres que han recurrido a abortos inseguros (artículos 3, 6 y 26)⁹.

Una información más detallada sobre las desigualdades que aún persisten entre hombres y mujeres se obtiene por medio del índice de potenciación de género, el cual se centra en medir las oportunidades de las mujeres en términos de su participación en los ámbitos político y económico y de acceso a los recursos económicos.

Entre los 109 países para los cuales se calculó el índice de potenciación de género (IPG), Colombia ocupa el lugar número 80 de mayor a menor potenciación de las mujeres. El componente del IPG que más afecta negativamente el valor del índice y la clasificación del país es en el reducido porcentaje de mujeres en escaños parlamentarios. En las elecciones de Congreso de 2010, las mujeres ocuparon el 14,2% de las curules. En total fueron elegidas 38 mujeres de 268 escaños posibles. En Senado representan el 16,7% (17 de 102, un 4,9% más que en el periodo anterior) y en Cámara el 12,6% (20/166, un 4,2% más que en el periodo anterior)¹⁰.

Por su parte, el actual gobierno nacional ha designado a cuatro mujeres en su gabinete ministerial, que representan el 30,7% de trece ministerios. La cuota mínima



que ordena la Ley 581 en cargos de designación es del 30%. Los datos evidencian, en lo que a igualdad de oportunidades se refiere, que las mujeres todavía están muy lejos de situarse en el mismo punto de partida que los hombres.

Uno de los ejes de la desigualdad de género lo constituye la división sexual del trabajo, que históricamente ha asignado a las mujeres el trabajo no remunerado –vinculado a su papel reproductivo– y a los hombres el trabajo remunerado –vinculado a su papel simbólico de proveedor familiar– y que supone un gran obstáculo para que las mujeres puedan incorporarse a trabajos remunerados en igualdad de condiciones que los hombres.



Aunque todavía existe muy poca información al respecto, en los últimos años se ha puesto de manifiesto la necesidad de obtener datos sobre el uso del tiempo según sexos, puesto que permite un mejor análisis sobre las desigualdades de género existentes y constituye un instrumento fundamental para la formulación de políticas públicas, que promuevan la conciliación entre vida familiar y laboral, favoreciendo una participación igualitaria entre hombres y mujeres en las tareas domésticas. Cabe resaltar la reciente iniciativa legislativa que se ha presentado sobre economía del cuidado y que pretende promover el reconocimiento del trabajo reproductivo de las mujeres en las cuentas nacionales.

Según datos de la portada oficial de la ONU para los indicadores de los ODM¹¹, con información actualizada a junio de 2010: la población total empleada en Colombia es del 62%, de los cuales el 71% son hombres y el 53% mujeres. La tasa de desempleo entre los jóvenes de 15 a 24 años es de 21,1; siendo la tasa de mujeres jóvenes desempleadas de 27,5 y la de los hombres jóvenes desempleados de 16,3.

11. <http://mdgs.un.org/unsd/mdg>

Uno de los principales retos que asume Colombia en relación con los ODM es el de erradicar la pobreza (ODM1). Según datos del Informe de Desarrollo Humano 2009, el 64% de la población colombiana vive bajo el umbral de la pobreza: de estos, el 16% vive con 1,25 pesos al día y el 27,9% con 2 pesos al día. Dicho informe no proporciona datos desglosados por sexos, y ofrece un promedio nacional que no permite ver las diferencias territoriales existentes, aspecto especialmente relevante en un país como Colombia, afectado por un conflicto armado con una fuerte presencia en el nivel territorial.

Según el informe elaborado por la Cepal “Las metas del milenio y la igualdad de género. El caso de Colombia (2006)”, el *Índice de feminidad* estimado para este país evidenció que en las zonas urbanas hay levemente más hombres que mujeres en los hogares pobres, mientras que en las zonas rurales hay más mujeres que hombres en los hogares en condiciones de pobreza. En 1994 en las zonas rurales, por cada 100 hombres había 102,6 mujeres pobres rurales y en 2002 esa relación aumentó a 106,1 mujeres.

La pobreza no solamente está vinculada a la falta de ingresos o a la escasez de bienes materiales como educación, salud o vivienda, entre otros, sino que también se relaciona con la imposibilidad de las personas para poder elegir entre distintas opciones y formas de vida.

En el caso de las mujeres esta posibilidad se ve aún más limitada por la existencia de normas y patrones culturales que las controlan y limitan en cualquier ámbito de sus vidas. Uno de los factores que más restringen la libertad y autonomía de las mujeres es la violencia. Una violencia que en Colombia se ve agravada por el conflicto armado interno.

De la violencia que se comete al interior del hogar familiar, el 89% de las víctimas son mujeres. En 2008 se atendieron 89.803 casos, de estos: 58.533 fueron por violencia entre pareja y 52.180 por maltrato de mujeres por su pareja masculina. Respecto a la violencia sexual, en 2008, se realizaron 21.202 informes periciales sexológicos, de estos: 75% fueron por abuso sexual, 15% por asalto sexual. El 84% fueron hechos a mujeres, la mayoría niñas de 10 a 14 años. Por cada niño, se atienden 4,2 niñas y por cada persona adulta 5,8 niñas. El 62% de la violencia sexual ocurre en la vivienda de la víctima y los agresores son por lo general conocidos de la víctima. Cerca de 722.000 niñas y mujeres, de entre 13 y 49 años, han sido violadas una o más veces a lo largo de su vida. La mitad de las afectadas han sido víctimas de abuso antes de cumplir los 15 años. Pese a la gravedad de las cifras, estas constituyen la punta del iceberg de un fenómeno cuya dimensión real se desconoce ya que la mayoría de las víctimas no denuncian¹².

Debido al conflicto que vive Colombia, las mujeres se ven afectadas por distintos tipos de violencia, Silvia Lara (Cepal, 2006: 18) establece cuatro clases de violencia política: (1) como blanco directo de las acciones violentas; (2) como víctima incidental de formas de agresión sexual previas o simultáneas a tales acciones; (3) como miembro (en tanto madre, compañera, hija, hermana, amiga) de una red de

12. Datos extraídos del “Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en Colombia y avances en políticas de igualdad” (2009), elaborado por el Área de Género de la OTC-COL.

relaciones familiares y afectivas que resulta desmembrada por esos actos; y (4) como objeto de actos de violencia sexual o menoscabo de su libertad (acceso carnal violento, acoso sexual, prohibición de relaciones afectivas o sexuales o del embarazo, aborto impuesto), dentro de los propios grupos armados.

Aunque existe un subregistro de información respecto a la magnitud real del problema, los informes y estudios cualitativos realizados ponen de manifiesto que el conflicto tiene un efecto directo sobre la vida y seguridad de las mujeres.

3.1 Políticas de igualdad

Desde 2004, la Aecid-Colombia cuenta con el programa de “Apoyo a la construcción de políticas públicas de igualdad de género” (PAPPG), que ha priorizado como una de sus líneas de actuación el fortalecimiento municipal de mecanismos locales de género, ofreciendo acompañamiento técnico y político para la construcción y puesta en marcha de políticas públicas de igualdad.

La Aecid-Colombia ofrece asesoría técnica para que dichos mecanismos consoliden su institucionalidad y dispongan de herramientas para impulsar la transversalidad del enfoque de género en la administración pública. Para cumplir con los objetivos propuestos, se estructuraron tres estrategias de acción: *institucionalización*, *“transversalización”* e *intercambio de experiencias*. El PAPPG, en su línea municipal, se desarrolla actualmente en las ciudades de Bogotá, Cali, Cartagena, Medellín, Pasto y Quibdó.

En la tabla 1.1 se analizan las políticas públicas de igualdad de las instancias locales para dar cuenta de diferentes avances en institucionalidad en derechos humanos de las mujeres:

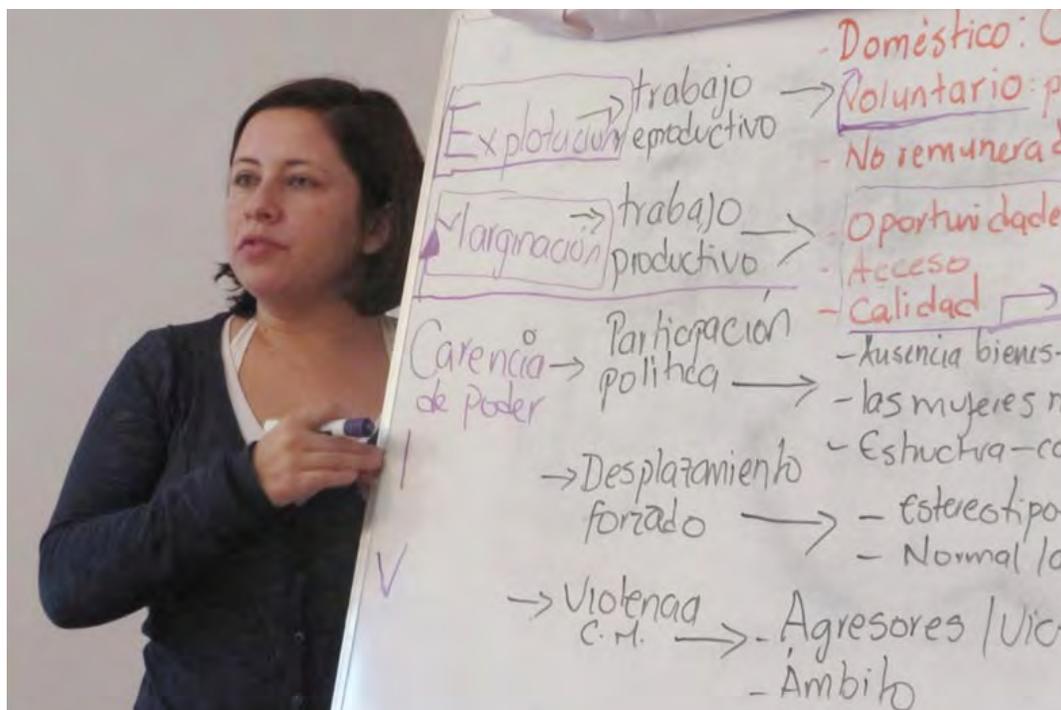


Tabla 1.1 Balance de las políticas públicas de igualdad en Colombia - Septiembre de 2010.

ASPECTO	BOGOTÁ	CALI	CARTAGENA	MEDELLÍN	QUIBDÓ	PASTO
Población (Censo Nacional 2005)	6.778.691	2.075.380	895.400	2.222.213	109.121	383.846
Antecedentes de la instancia de género	2004 Oficina para la Política Pública de Mujer y Géneros	1990 Oficina para la Mujer y la Familia. Secretaría de Desarrollo Comunitario	1994 Oficina de la Mujer	1994. Casa de la Mujer (Secretaría de Bienestar Social) 2002 Metro Mujer (Secretaría de Cultura)	Asesora (Acuerdo 033 de 2008)	Dirección de Género y Derechos Humanos Oficina de Género y Derechos Humanos (2004)
Instancia de género/Actual	Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual. Gerencia de Mujer y Géneros	Eje Mujer	Grupo para Asuntos de la Mujer	Secretaría de las Mujeres	Asesora para la política de igualdad de la alcaldía	Oficina de Género
Año de creación	2007	.	2003	2007	2010	2008
Ubicación en la estructura municipal	Secretaría Distrital de Planeación. Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (IDPAC)	Secretaría de Desarrollo Territorial y Bienestar Social	Secretaría de Desarrollo y Participación	Alcaldía Municipal de Medellín	Alcaldía municipal	Adscrita al Despacho del Alcalde
Nivel jerárquico en la administración municipal	Tercer renglón después de la Secretaría de Planeación. Cuarto renglón después de un instituto que depende de la Secretaría de Gobierno	Tercer nivel	Tercer nivel	Secretaría (Segundo nivel después del alcalde)	Asesora (Segundo nivel después del alcalde)	Asesora (Segundo nivel después del alcalde)

ASPECTO	BOGOTÁ	CALI	CARTAGENA	MEDELLÍN	QUIBDÓ	PASTO
Antecedentes de política pública para las mujeres	Proyectos orientados a las mujeres (2000-2004) prevención de la violencia intrafamiliar	Política de equidad y participación para la mujer caleña (1995). Espacio consultivo (1996)	Programas y proyectos de iniciativa productivas para las mujeres	Política pública para las mujeres urbanas y rurales de Medellín (2003)	Diagnóstico sobre la situación de las mujeres (Mujeres del Chocó y Ruta Pacífica)	Plan de Desarrollo Municipal Pasto Mejor 2004-2007, metas relacionadas con el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres
Política pública actual para las mujeres/ Años de vigencia	Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género 2004-2016	Lineamientos de política pública para la equidad de género y la igualdad de oportunidades para las mujeres en el municipio de Santiago de Cali 2009	Política pública de mujeres para la equidad de género en el Distrito de Cartagena “Cartageneras en pleno goce de nuestros derechos” 2008-2019		Política pública de equidad de género para las mujeres urbanas y rurales de Quibdó 2010-2020 (Segundo borrador)	Política pública para las mujeres y la equidad de género en el municipio de Pasto 2007
Inicio del vínculo institucional de Aecid	2005	2009	2008	2006	2009	2006

Fuente: Aecid, Maruja Barrig (2010).

3.2 La igualdad de género como Objetivo de Desarrollo del Milenio

La igualdad de género y la autonomía de las mujeres es uno de los ocho objetivos de desarrollo del milenio (ODM3) contenidos en la Declaración del Milenio de la Organización de las Naciones Unidas. Los ODM representan la síntesis de aquellos aspectos más críticos de la agenda de desarrollo internacional y son una especie de agenda mínima que los países deben cumplir para erradicar la pobreza y lograr una mayor calidad del desarrollo en el siglo XXI. En la tabla 1.2 se señalan datos de los ODM en Colombia, en lo que a la situación de las mujeres se refiere.

Tabla 1.2 Indicadores de los ODM relativos a las mujeres colombianas

Objetivo 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre	
1.1.5 Relación empleo-población	La población total empleada en Colombia es del 62%. De los cuales el 71% son hombres y el 53% mujeres. La tasa de desempleo entre los jóvenes de 15 a 24 años es de 21,1; siendo la tasa de mujeres jóvenes desempleadas de 27,5 y la de los hombres jóvenes desempleados de 16,3.
Objetivo 2. Lograr la enseñanza primaria universal	
1.2.1 Tasa neta de matrícula en la enseñanza primaria	La tasa neta de matrícula en la enseñanza primaria es de 93,5; la tasa de niños es de 93,5 y la de niñas 93,6.
1.2.2 Porcentaje de alumnos que comienzan el primer grado y llegan al quinto grado	El 88,4 % de la población escolar terminó sus estudios hasta quinto grado: de los cuales 84,6% fueron niños y 92,5% niñas.
1.2.3 Tasa de alfabetización de las personas de 15 a 24 años	La tasa total se sitúa en 98,0: 97,5 fueron hombres y 98,4 mujeres.
Objetivo 3. Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de las mujeres	
1.3.1 Relación entre niñas y niños en la enseñanza primaria, secundaria y superior	El índice de paridad entre los géneros en la enseñanza primaria es de 0,99; en la secundaria 1,10 y en la terciaria 0,99.
1.3.2 Proporción de mujeres entre los empleados remunerados en el sector no agrícola	El 47,5 % de las mujeres colombianas tienen un empleo remunerado en el sector no agrícola.
1.3.3 Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales	En las elecciones de Congreso de 2010 las mujeres ocuparon el 14,2% de las curules. En total fueron elegidas 38 mujeres de 268 escaños posibles. En Senado representan el 16,7% (17 de 102, un 4,9% más que en el periodo anterior) y en Cámara el 12,6% (20 de 166, un 4,2% más que en el periodo anterior).

Objetivo 5. Mejorar la salud materna

I.5.1 Tasa de mortalidad materna

Por cada 100.000 nacidos vivos, la tasa de mortalidad materna es de 130.

I.5.2 Proporción de partos con asistencia de personal sanitario especializado

En 2005, el 96,4 de los partos han contado con alguna asistencia sanitaria.

I.5.3 Tasa de uso de anticonceptivos

En 2005, 78,2 era la tasa de mujeres casadas entre 15 y 49 años, que utilizaban cualquier método de anticonceptivo. El 67,6% usaba métodos modernos y la tasa de uso de preservativos para este mismo grupo era de 7,1.

I.5.4 Tasa de natalidad entre las adolescentes

La tasa de natalidad entre las adolescentes por cada mil mujeres fue de 96,2 en 2005.

I.5.5 Cobertura de atención prenatal (al menos una consulta y al menos cuatro consultas)

En 2005, el 93,5% de las mujeres colombianas recibieron al menos una atención prenatal. El 83,1% tuvieron acceso al menos en cuatro visitas para cuidados prenatales.

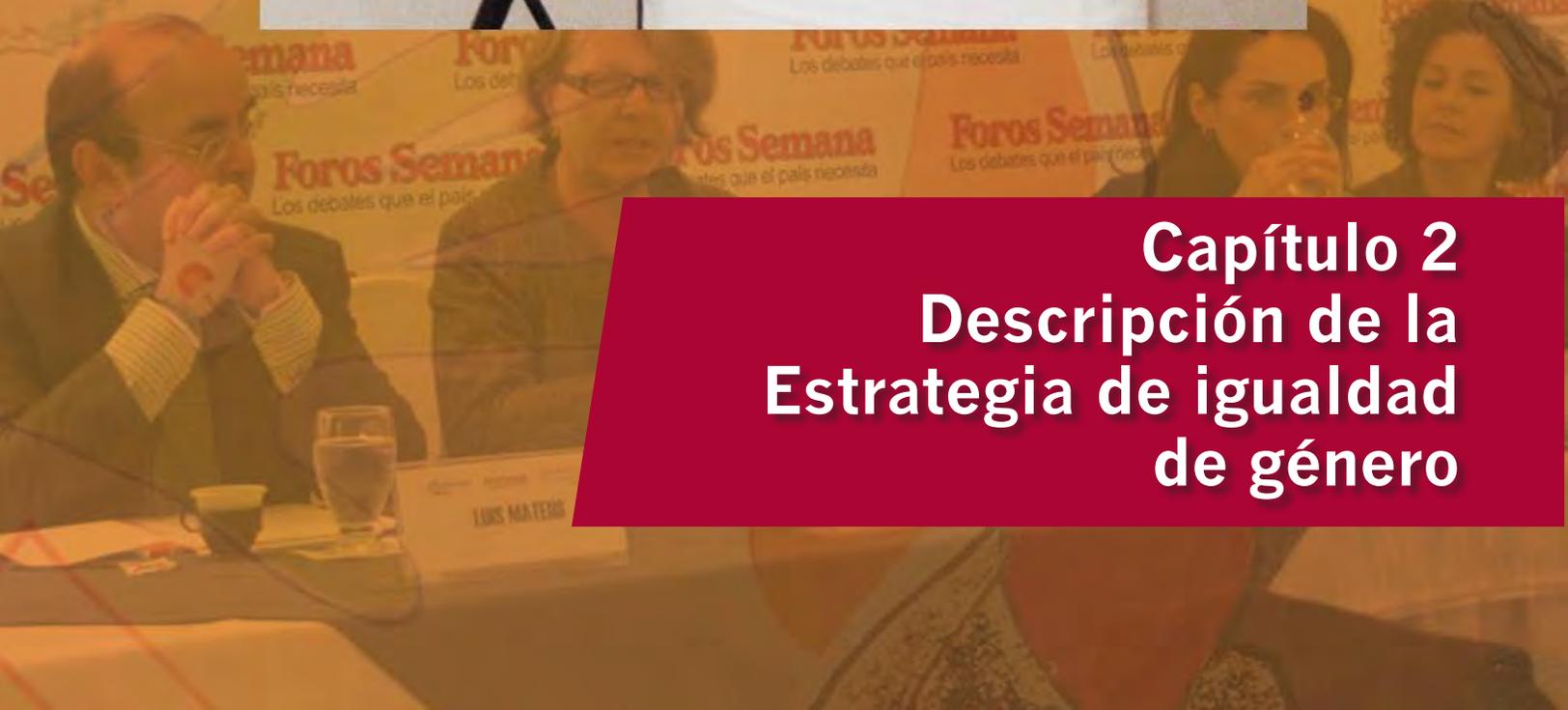
I.5.6 Necesidades insatisfechas en materia de planificación familiar

En 2005, el 5,8% de las mujeres colombianas consideraban insatisfechas sus necesidades.

Fuente: elaboración propia con base a los datos obtenidos en la página oficial de los ODM [Disponible en] <http://mdgs.un.org/unds/mdg> (consulta: 5 de agosto de 2010).



Capítulo 2 Descripción de la Estrategia de igualdad de género





La “Estrategia de igualdad de género” (EIG) es una propuesta de intervención integral que se basa en un diagnóstico participativo llevado a cabo con los diferentes actores de la cooperación española en Colombia en el año 2007: Equipo de la Oficina Técnica de Cooperación Española en Colombia (OTC-COL), organizaciones sociales locales, ONGD españolas y organismos multilaterales. Sobre este diagnóstico y teniendo en cuenta el marco normativo español vigente en materia de cooperación, se trazó la ruta que la Aecid en Colombia trabajaría en materia de igualdad de género en el país durante el período comprendido entre los años 2008 y 2011.



Busca, por una parte, servir de guía a todos los actores de la cooperación española que pongan en marcha acciones encaminadas a la igualdad de género y, por otra, ser un elemento de cohesión y coordinación para la coherencia de políticas nacionales de igualdad y de la ayuda oficial al desarrollo (AOD) en equidad de género.

El diseño de la EIG fue concebido para llevar a la práctica el carácter de *doble prioridad* –sectorial y transversal– establecido por el Plan Director en materia de género y desarrollo y que se convierten en los dos componentes principales de la EIG: un componente de acciones específicas a favor de los derechos de las mujeres y un

componente de “transversalidad”, mediante la puesta en marcha de acciones que permitan la incorporación del enfoque de género en todas las actuaciones de la cooperación española en Colombia.

El marco de intervención definido para la EIG está compuesto por un objetivo general; dos resultados principales –uno para el abordaje del género como prioridad sectorial: acciones específicas a favor de las mujeres, y otro, para su tratamiento como prioridad transversal–; y cuatro líneas de acción estratégicas –estableciendo para cada línea un objetivo estratégico, resultados esperados y medidas–. Por último, plantea un proceso de seguimiento y evaluación de la EIG, que contempla, entre otros aspectos, una evaluación intermedia y otra final. En la tabla 2.1 se sintetizan los principales elementos de su diseño.

Tabla 2.1 Síntesis de los principales elementos de la EIG

Objetivo general	
Incidir en las causas estructurales de la desigualdad de género en Colombia, identificar y contribuir a la disminución del impacto diferenciado del conflicto sobre las relaciones de género y apoyar las iniciativas de las mujeres por la paz a través de la plena incorporación del enfoque de género y de derechos en la cooperación española en Colombia.	
Resultado esperado del componente	
<p>Acciones específicas a favor de las mujeres:</p> <p>A finales de 2011 se habrá iniciado al menos el 80% de las acciones específicas a favor de los derechos de las mujeres incluidas y recogidas en el PAE1 y en la Estrategia de igualdad de género.</p>	<p>Transversalidad:</p> <p>A finales de 2011, la Aecid-COL incorpora el enfoque de género y de derechos en su práctica, instrumentos y acciones, avanzando en el fortalecimiento de sus capacidades de género internas, en la calidad y cantidad de la ayuda, y promoviendo la coherencia de políticas entre todos los actores de la cooperación española.</p>
Línea Estratégica 1. Desarrollo político e institucional	
Línea Estratégica 2. Fortalecimiento de capacidades de género	
Línea Estratégica 3. Incorporación de la perspectiva de género en el ciclo de programación	
Línea Estratégica 4. Comunicación para el desarrollo y la construcción de la paz	

En el resultado “acciones específicas a favor de las mujeres”, la EIG se plantea dos objetivos de género:

- a. La cooperación española ha contribuido al pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y a su seguridad, así como al desarrollo de una institucionalidad y ciudadanía social, civil, política y económica más inclusiva en Colombia.
- b. La cooperación española ha contribuido al pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y a su seguridad, así como al desarrollo de una institucionalidad que permita una atención integral diferenciada de los colectivos afectados por el conflicto interno.

Así mismo, recomienda un conjunto de medidas, con sus correspondientes acciones afirmativas, que se vinculan a las tres principales líneas de acción establecidas en el plan de actuación especial (PAE) (tabla 2.2).



Tabla 2.2 Estructura de la EIG de la cooperación española en Colombia
Componente acciones afirmativas

Línea EIG	Medidas recomendadas	Acciones afirmativas
1. Mejora de los factores estructurales favorecedores del conflicto y la desigualdad de género	1.1 Fortalecimiento del Estado de derecho	1.1.1 Impulsar una agenda de derechos y participación política de las mujeres, con la Rama Legislativa y los partidos políticos. 1.1.2 Contribuir a la mejora del marco normativo y el acceso a la justicia. 1.1.3 Fortalecer el Ministerio Público para el cumplimiento de las disposiciones de igualdad de género, incluyendo la población en situación de desplazamiento. 1.1.4 Fortalecer procesos de integración regionales sobre políticas de igualdad de género. 1.1.5 Contribuir al fortalecimiento de la administración pública y la promoción de políticas públicas nacionales, departamentales y locales con enfoque de género y generacional. 1.1.6 Promover en los medios de comunicación el debate sobre los derechos de las mujeres. 1.1.7 Promover la seguridad transnacional de las mujeres especialmente las migrantes colombianas a España (difusión de derechos, servicios, riesgos de explotación sexual y violencia de género).
	1.2 Apoyo a los procesos organizativos de las mujeres	1.2.1 Fortalecer los procesos de las organizaciones de mujeres, así como los mecanismos de participación con las instancias públicas. 1.2.2 Promover espacios de participación de las organizaciones de mujeres para incidir en el plan nacional de derechos humanos.
	1.3 Soberanía alimentaria y acceso a la tierra	1.3.1 Promover la participación de las mujeres en los procesos de seguridad alimentaria, priorizando zonas rurales con población indígena, afrodescendiente y desplazada. 1.3.2 Promover procesos de regulación e inscripción de propiedades y tierras a nombre de las mujeres, que vengán reforzados por procesos de identificación de sus derechos.
	1.4 Formación ocupacional	1.4.1 Apoyar mecanismos de acción positiva que favorezcan la paridad en el acceso, permanencia, finalización y resultados de las mujeres y jóvenes a sus estudios básicos. 1.4.2 Apoyar a organizaciones de mujeres y programas de educación no formal de adultas y jóvenes con enfoque de género para acceder al empleo. Promover programas para reducir la segregación profesional en áreas tradicionalmente asignadas a mujeres u hombres, y medidas de acción positivas para integrar a ambos sexos en todas las profesiones.
	1.5 Derechos sexuales y reproductivos	1.5.1 Promover los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y los y las adolescentes. 1.5.2 Apoyar la mejora de calidad de los servicios públicos de salud con énfasis en prevención del embarazo adolescente, ETS y VIH/SIDA.
	1.6 Entorno sostenible y participación social y comunitaria	1.6.1 Apoyar campañas de difusión sobre la vinculación entre desarrollo sostenible y género que favorezca la toma de decisiones en programas de habitabilidad, agua y saneamiento.

Línea EIG	Medidas recomendadas	Acciones afirmativas
1. Mejora de los factores estructurales favorecedores del conflicto y la desigualdad de género	1.7 Apoyo al desarrollo empresarial de las mujeres y a sus derechos económicos	<p>1.7.1 Fortalecer el empoderamiento de las mujeres por medio de programas de microcréditos.</p> <p>1.7.2 Apoyar el emprendimiento y desarrollo empresarial de las mujeres y jóvenes mediante la transferencia e implementación de metodologías y programas de formación.</p> <p>1.7.3 Apoyar el establecimiento de redes territoriales y vínculos empresariales enfocados al ordenamiento territorial y desarrollo local.</p> <p>1.7.4 Apoyar campañas de difusión sobre derechos humanos y derechos laborales de las mujeres.</p>
	1.8 Apoyo a los procesos organizativos de las mujeres	1.8.1 Promover medidas de empoderamiento de las mujeres, especialmente indígenas y afrodescendientes, en las negociaciones y espacios de decisión sobre el manejo y la protección de los recursos naturales, el ordenamiento territorial y las infraestructuras básicas.
2. Atención a los efectos de la violencia directa	2.1 Fortalecimiento del Estado de derecho en el marco del conflicto	<p>2.1.1 Avanzar en el cumplimiento de las disposiciones en materia de justicia transicional para la atención y protección a las mujeres víctimas del conflicto.</p> <p>2.1.2 Avanzar en la difusión y cumplimiento de la Resolución 1325 sobre Mujeres, Paz y Seguridad.</p>
	2.2 Estabilización socioeconómica de mujeres afectadas por el conflicto	2.2.1 Apoyar a la estabilización socioeconómica de las mujeres afectadas especialmente por el conflicto, en particular por el desplazamiento.
	2.3 Atención integral a las violencias de género en el marco del conflicto	2.3.1 Promover el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas y atención integral de las violencias de género en el marco del conflicto, especialmente de mujeres indígenas y afrodescendientes.
	2.4 Acción integral contra minas y ayuda humanitaria	<p>2.4.1 Fortalecer la educación comunitaria impartida desde un enfoque de género en el riesgo de minas antipersonal.</p> <p>2.4.2 Garantizar el cumplimiento de la ayuda humanitaria con criterios de calidad, oportunidad, dignidad y equidad de género.</p>
3. Construcción de la paz	3.1 Participación efectiva de las mujeres y de la juventud en la construcción de la paz	<p>3.1.1 Promover la participación efectiva de las organizaciones de mujeres en la construcción de paz y garantizar su protección.</p> <p>3.1.2 Promover una cultura de convivencia y paz sobre los valores de la cultura de igualdad y democracia de género, orientada a las instituciones locales y a la juventud.</p> <p>3.1.3 Fortalecer las organizaciones de mujeres indígenas para la difusión de sus derechos, el respeto a las culturas y el empoderamiento social, económico y político efectivo de la diversidad de las mujeres.</p>
	3.2 Reparación y restitución de los derechos de las mujeres víctimas del conflicto	<p>3.2.1 Avanzar en la difusión, conocimiento y cumplimiento de la Resolución 1325 sobre Mujeres, Paz y Seguridad, por medio de un plan de acción armonizado.</p> <p>3.2.2 Apoyar a las organizaciones víctimas para la exigencia de su reparación integral y restitución de derechos.</p>

Fuente: Área de Género y Derechos de las Mujeres OTC-COL.



Capítulo 3 Análisis y resultados de la información recopilada



En este capítulo se presenta el análisis de la información recogida para cada uno de los criterios propuestos en la evaluación de la Estrategia de igualdad de género: pertinencia y diseño de la EIG, eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad. Se exponen los hallazgos y las recomendaciones de acuerdo con los actores involucrados.

41

1. Pertinencia y diseño de la EIG

En este numeral se evalúa la adecuación del objetivo y resultados principales de la “Estrategia de igualdad de género”(EIG) respecto a los problemas reales, necesidades y prioridades de los grupos meta, así como, la calidad del diseño definido para alcanzarlos.

1.1 Pertinencia

Según la definición del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD), la pertinencia es el grado en que una acción, proyecto o programa se adecúa a las prioridades de los grupos meta y a las políticas de desarrollo de los países, receptores y donantes.

El análisis muestra que la EIG posee un alto grado de pertinencia tanto con el marco político y normativo internacional vigente en materia de derechos de las mujeres como con los marcos nacionales de España y Colombia.

a. Marco político y normativo internacional

La EIG es coherente tanto con el marco normativo específico para el desarrollo de los derechos de las mujeres y la equidad de género como con el marco internacional definido por consenso por los países en materia de desarrollo. En la tabla 3.1 se resumen sus principales referentes normativos.

Tabla 3.1 Referentes normativos internacionales de la EIG

Marco normativo internacional y regional prioritario específico de género en desarrollo
<ul style="list-style-type: none"> • La Declaración y Plataforma para la acción de Beijing (1995) • Documento del 49 periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en seguimiento de la plataforma para la Acción de Beijing+10 (2005) • Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, 1979). Jurídicamente vinculante • Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), (Belem do Para, Brasil, OEA). Jurídicamente vinculante • Programa para la acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) (1994). Sobre derechos sexuales y reproductivos • Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujer, Paz y Seguridad (2000)
Normativa de la Unión Europea
<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento (Comunidad Europea) 806 de 2004, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo (21 de abril de 2004). Jurídicamente vinculante • Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la cooperación al desarrollo (8 de marzo de 2007).
Marco normativo internacional prioritario de políticas para el desarrollo
<ul style="list-style-type: none"> • Declaración de la Cumbre del Milenio • Resolución aprobada por la Asamblea General (60 de 2001). Documento final de la Cumbre Mundial, 2005 (para la revisión de la Cumbre del Milenio, ODM+5; Nueva York, septiembre, 2005). • Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda (marzo 2005).

Fuente: Aecid (2008:23-24).

b. Marco político y normativo de la cooperación española

Como ya ha sido señalado en el capítulo 1, la EIG se circunscribe a la legislación española en materia de cooperación para el desarrollo y persigue llevar al terreno práctico las orientaciones básicas que en materia de género y desarrollo establece el Plan Director 2005-2008 y el actual Plan Director 2009-2012.

Así mismo, se enmarca en los acuerdos establecidos en materia de cooperación para el período 2007-2010 entre los gobiernos español y colombiano, y que quedaron reflejados en la VII Comisión Mixta Hispano-Colombiana de Cooperación (firmada el 21 de marzo de 2007) y en su correspondiente plan de actuación especial (PAE). En el acta de la VII Comisión Mixta se hace una mención especial a la atención integral de

las violencias de género en el marco del conflicto así como el deseo de la cooperación española de contribuir, junto con el gobierno colombiano, al fortalecimiento de una gobernabilidad democrática y a una paz con justicia de género.

En la tabla 3.2 se resumen los referentes normativos españoles prioritarios en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Tabla 3.2 Referentes normativos españoles

Marco normativo estatal prioritario
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 23 de 1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo. <ul style="list-style-type: none"> • Plan director de la cooperación española 2005-2008. • Plan director de la cooperación española 2009-2012. • Ley Orgánica 3 de 2007, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (22 de marzo de 2007) como documento específico del sector género. • Plan del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2008-2011: plan estratégico de igualdad de oportunidades para el periodo 2008-2011, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3 de 2007, del 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que establece que “el gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un plan estratégico de igualdad de oportunidades, que incluirá medidas para el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.
Marco normativo autonómico
<ul style="list-style-type: none"> • Leyes y planes sobre cooperación al desarrollo de las comunidades autónomas (CCAA).

Fuente: Aecid (2008: 27).

Por último, cabe señalar que la EIG también es coherente con el contrato de gestión de la Agencia Española de Cooperación (aprobado en la Reunión del Consejo Rector del 18 de febrero de 2009), cuyo objeto es regular la actividad de la Aecid. El contrato de gestión establece, entre otros aspectos, la elaboración por parte de la Dirección de Cooperación Sectorial y Multilateral (DCSyM) de un plan de actuación que incluye “acciones específicas de género” y medidas necesarias para garantizar la “transversalidad” del enfoque de género. En la actualidad, el plan se encuentra en fase de aprobación y durante su elaboración contó con la participación de la responsable de Programas del Área de Género y Derechos Humanos de las Mujeres de la Oficina Técnica de Cooperación Española en Colombia (OTC-COL), lo que ha permitido asegurar la coherencia entre la EIG y el plan.

c. Marco nacional colombiano

La EIG se alinea con los principales documentos que Colombia posee en materia tanto de cooperación internacional como de equidad de género y son los siguientes:

- Plan nacional de desarrollo 2006-2010, *Estado comunitario: desarrollo para todos*.
- El Conpes Social 91, “Metas y estrategias de Colombia para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2015”.
- La estrategia de cooperación internacional de Colombia 2007-2010: área prioritaria 3.1 *Objetivos de Desarrollo del Milenio (Objetivos 3 y 5)* y área de acción prioritaria 3.3. *Reconciliación y gobernabilidad (Línea Estratégica 3)*.
- Política pública nacional, departamental y local sobre igualdad de género. Ley 823 de 2003, ley de igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Plan estratégico para la defensa de los derechos de las mujeres ante la justicia en Colombia.

El Estado colombiano cuenta con políticas públicas dirigidas a las mujeres y con estructuras para su aplicación desde hace varias décadas. En junio de 1999 se crea la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM), cuyos objetivos principales consisten en estructurar la política nacional para las mujeres, *transversalización* de dicha política en la administración pública y fortalecer su institucionalización. En los últimos años la CPEM ha centrado sus esfuerzos en el empoderamiento económico de las mujeres especialmente en acciones encaminadas a fortalecer sus capacidades empresariales.

Las elecciones generales celebradas en Colombia el 20 de junio de 2010, dieron el triunfo al candidato Juan Manuel Santos. La elaboración del presente informe de evaluación coincide con el cambio de presidente, por lo que aún se desconoce cuáles serán las prioridades y propuestas del gobierno actual, en lo que a política pública de género se refiere, aunque esta temática no fue un aspecto prioritario de su campaña política.

Como ya se señaló, el diseño de la EIG fue producto de un proceso participativo que partió de un diagnóstico (Aecid, 2007) previo sobre cómo se estaba incorporando la perspectiva de género, tanto en los niveles internos como externos de la Aecid-COL, es a partir de este diagnóstico que se elabora la estrategia y su correspondiente plan de acción 2008. El diseño de la intervención fue guiado por dos consultoras externas, una local para la elaboración del diagnóstico y otra internacional, para el diseño de la EIG y plan de acción 2008, con conocimiento de la cooperación española.

A dos años de su implementación, se ha podido constatar que la EIG sigue respondiendo a las necesidades de los grupos meta (gráfico 3.1) identificados en su fase de diseño. A pesar de los esfuerzos y avances que el país ha logrado en materia de igualdad de género (especialmente en materia legislativa), las políticas gubernamentales y las respuestas de sus instituciones públicas siguen siendo insuficientes para hacer frente a las necesidades y demandas de las mujeres y sus organizaciones.

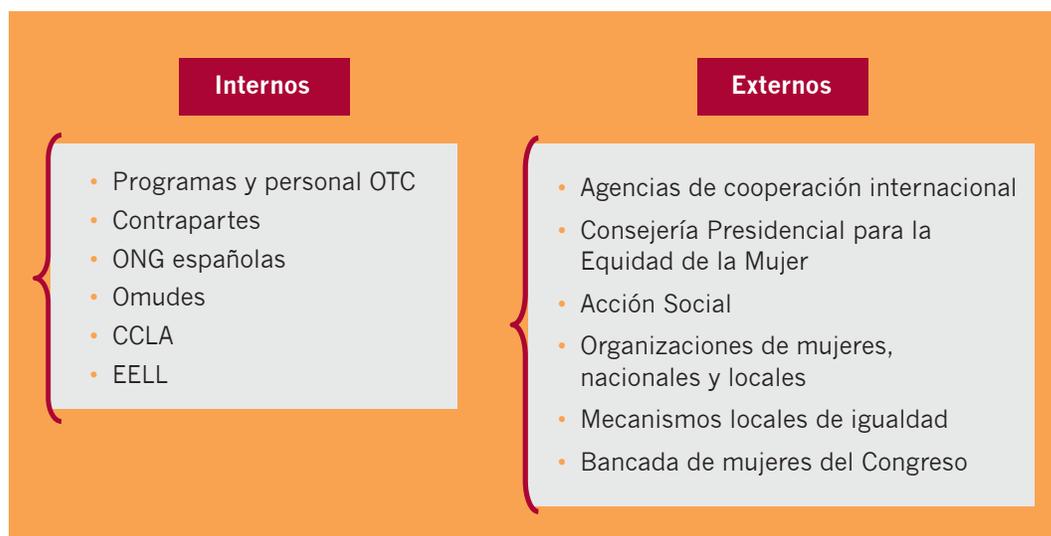
Los datos expuestos sobre la situación de las mujeres en páginas anteriores avalan dicha afirmación. Los avances alcanzados por las mujeres en algunos indicadores vinculados a la salud y la educación no han significado un aumento de sus oportunidades para acceder a los espacios de toma de decisiones ni para lograr mejores ingresos, que siguen siendo inferiores a los que reciben los hombres. En las zonas rurales, las mujeres poseen los índices de pobreza más altos y el conflicto armado ha exacerbado la violencia contra las mujeres, una violencia cuyas cifras, a pesar del subregistro existente, ponen de manifiesto la gravedad de un problema que atenta directamente contra su vida y seguridad.

En cuanto a la cooperación española en Colombia, a pesar de los logros y avances alcanzados, persiste el problema que evidencia el diagnóstico presentado, sobre la distancia que existe entre, por un lado, el discurso político y las directrices en materia de igualdad de género; y por otro, la práctica institucional tanto de cada uno de los diferentes actores que conforman la cooperación española como de sus contrapartes.

Para hacer frente a estos problemas, la EIG establece un marco de intervención que permite:

- Aportar recomendaciones generales para la efectiva incorporación del enfoque de género y reducir la distancia entre la política y la práctica.
- Establecer lineamientos para la efectiva integración del enfoque de género en las áreas prioritarias, los instrumentos, los programas y los proyectos desarrollados en el marco del plan de actuación especial de la cooperación española en Colombia.
- Hacer efectiva la incorporación de los mandatos, los planes y las políticas nacionales, españolas e internacionales sobre el quehacer diario de la Aecid-COL y en su asociación con diversos actores.

Gráfico 3.1 Grupos meta de la EIG



Fuente: elaboración propia.



1.2 Calidad del diseño

Previo al análisis de la calidad del diseño de la EIG, se deben tener en cuenta dos principales retos que enfrentaba dicho diseño: por un lado, establecer la ruta a seguir para hacer operativo el mandato político español en materia de igualdad de género en su doble dimensión –sectorial y transversal–; y por otro lado, ofrecer una respuesta global que abarque a todos los actores, instrumentos, medidas y acciones de una cooperación como la española, conformada por diversos actores –OTC, ONGD, comunidades autónomas (CCAA) y entidades locales (EELL)– de naturaleza y grados de presencia distintos y, en ocasiones, con enfoques también diferentes; lo que a su vez se relaciona con una diversidad de grupos sociales e instituciones, tanto nacionales como internacionales.

Para hacer frente a lo anterior, la EIG opta por dar mayor énfasis al trabajo con ciertos grupos meta –fundamentalmente programas y personal de la OTC, contrapartes y ONGD españolas, pero también con otras agencias de cooperación internacional–, con la intención de provocar una reacción en cadena que permita a estos grupos priorizados y sensibilizados, hacer lo mismo con los agentes de su entorno al tiempo que aplican lo aprendido en su práctica diaria.



Si bien la opción es adecuada, es insuficiente para hacer frente a la complejidad descrita, que no es abordada suficientemente en el diseño inicial de la EIG, el cual posee una serie de debilidades que le impiden ser un adecuado instrumento de planificación operativa para cada componente:

a. Resultado acciones específicas a favor de las mujeres

A finales de 2011 se habrá iniciado al menos el 80% de las acciones específicas a favor de los derechos de las mujeres incluidas y recogidas en el PAE y en la estrategia de igualdad de género.

Está formulado de manera imprecisa y es poco realista, ya que el PAE es el marco de actuación de la cooperación española, y por tanto, su cumplimiento escapa al control de la OTC. Además, la adecuada medición del 80% resulta sumamente complicada, como queda de manifiesto en el primer informe elaborado por la EIG.

Según datos ofrecidos por dicho informe, de un total de 32 ONGD a las que se les solicitó información, tan solo reportaron datos diez y de estas, tres no tienen aportes de Aecid. Con base en las siete ONGD que dieron información, el mencionado informe extrae como conclusión que: “El 81% de las acciones afirmativas contempladas por la EIG se han puesto en marcha por parte de las ONGD”. Al margen de la rigurosidad de la afirmación, lo verdaderamente importante es que pone de manifiesto la inexistencia de una medición adecuada que permite determinar en qué proporción el dato se vincula con el 80% establecido en el resultado.

Para el tipo de análisis que debe realizar la EIG, tan importante como saber el número de ONGD que han puesto en marcha las acciones afirmativas establecidas por la EIG, es conocer la contribución de las ONGD *en su totalidad* al logro del resultado y cómo su contribución va en aumento, queda estable o disminuye con el transcurso del tiempo. Es este tipo de información de la que se extraen conclusiones relevantes en términos del seguimiento y la evaluación.

Por otra parte, la diferencia que establece entre acciones específicas incluidas en el PAE y en la “Estrategia de igualdad de género”, provoca confusión puesto que parece que son acciones distintas cuando en realidad son las mismas. Durante el trabajo de campo se ha podido constatar que en el momento de identificar y recoger la información, no hay un criterio homogéneo de lo que se entiende por dichas acciones específicas a favor de las mujeres ni cómo estas se diferencian de las acciones transversales. Tampoco se establece una tipología de dichas acciones en función de una serie de criterios como por ejemplo, modalidad de cooperación (y dentro de esta, tipo de instrumento) o monto presupuestario mínimo, a partir del cual se pueden considerar como una acción relevante para ser medida.

Esta falta de claridad ha llevado a que la EIG contabilice como acciones específicas a favor de las mujeres una diversidad de elementos que van desde una actividad, hasta un componente o enfoque llevado a cabo por un proyecto, programa o convenio; independientemente de que estos sean específicos para las mujeres o no.

El marco de intervención definido presenta una formulación desigual respecto a los dos grandes resultados-componentes, ya que únicamente diseña una matriz



(estableciendo cuatro líneas estratégicas, con sus correspondientes objetivos, resultados y medidas) para el resultado de “Transversalidad” pero no establece un diseño similar para el resultado de “Acciones específicas a favor de las mujeres”.

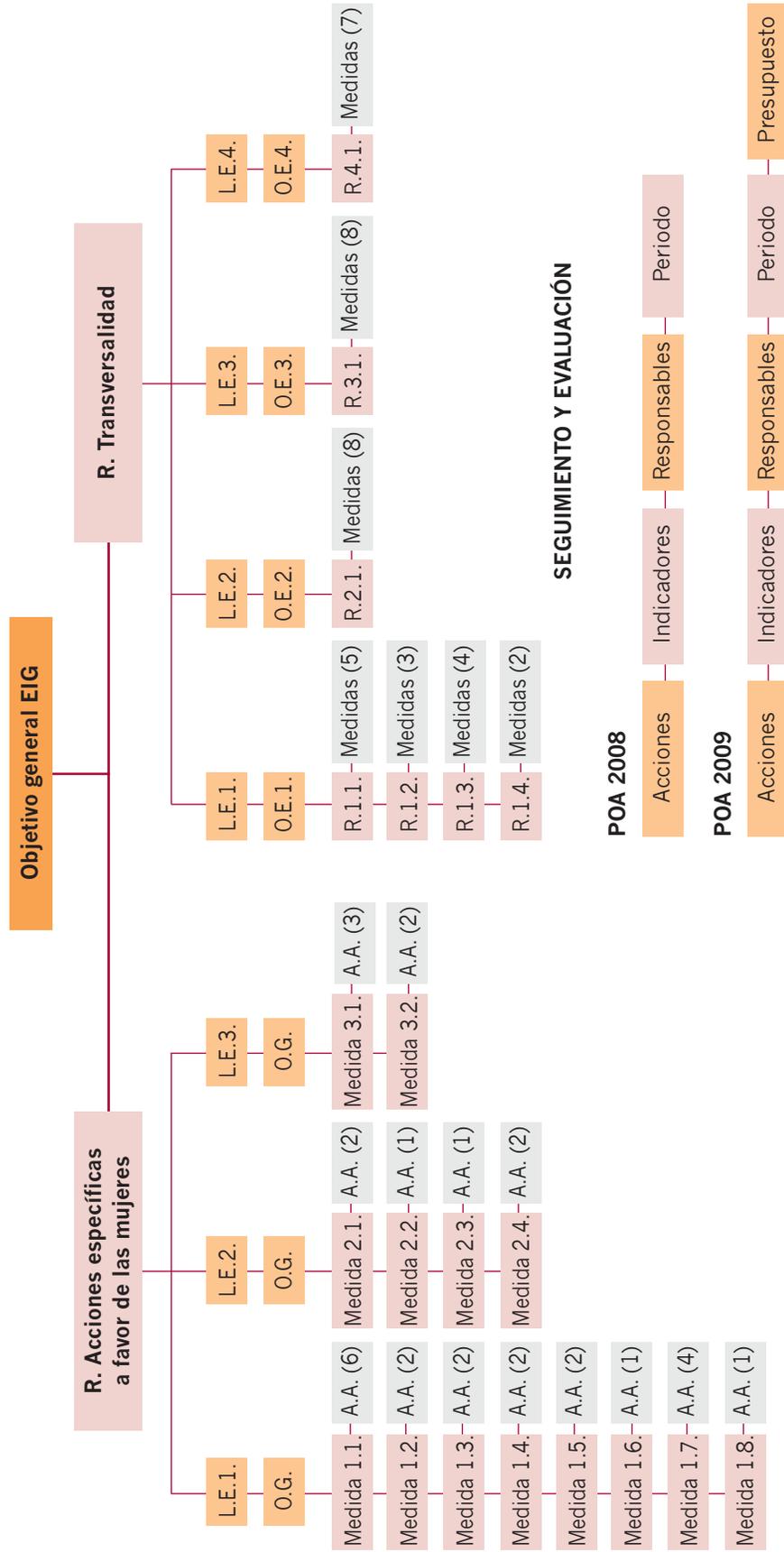
Posteriormente al diseño inicial de la estrategia, el Área de Género elaboró un esquema que permitía dar un seguimiento ordenado al componente “Acciones específicas a favor de las mujeres”. Si bien este esquema aseguró la coherencia de dicho componente con el PAE, en cuanto que todas las medidas y acciones establecidas se vinculan a él, no tuvo en cuenta su articulación con el componente de “Transversalidad” (tabla 2.2).

Por tanto,

- No incorpora esta estructura al documento de la Matriz de la EIG.
- No define resultados para cada objetivo de género establecido, mientras que si existen para los objetivos estratégicos del componente “Transversalidad”.

En el gráfico 3.2 se puede observar dicha diferencia.

Gráfico 3.2 Esquema general de la EIG



Convenciones:
 R Resultado OG Objetivo general Medida recomendada
 LE Línea estratégica OE Objetivo estratégico AA Acción afirmativa
 POA Plan operativo anual

Fuente: elaboración propia.

La EIG no cuenta con un adecuado sistema de indicadores objetivamente verificables (IOV) que permitan su medición por las siguientes razones:

- Solo contempla indicadores de proceso y de resultado pero no de impacto, y estos son únicamente cuantitativos pero no hay ninguno que permita medir aspectos cualitativos.
- La matriz de indicadores establecida para el componente “Acciones específicas a favor de las mujeres”, no arregla las debilidades señaladas respecto a su formulación, ya que no detalla ni el tipo de información que es necesaria recoger ni cómo se va a recogerla para poder cuantificar realmente ese 80%.

No existe una línea de base que permita una medición adecuada y sistemática del proceso desarrollado por la EIG. El diagnóstico inicial realizado no ha servido como punto de partida para su creación.

b. Resultado de “Transversalidad”

Con base en lo observado, al análisis realizado y a las entrevistas llevadas a cabo, se considera que en los dos años de implementación de la EIG se han logrado avances importantes que indican que se está aportando sustantivamente al logro del resultado.

Cabe destacar:

- El aumento del compromiso institucional de la OTC-COL en materia de igualdad de género.
- Una incorporación, cada vez más visible y consciente del enfoque de género en los proyectos, programas y otros instrumentos de la cooperación española en Colombia.
- La existencia de una comunicación para el desarrollo y una cultura organizacional cada vez más sensible al género que contribuye significativamente a visibilizar a las mujeres y al fomento de sus derechos.

Todos estos avances ponen de manifiesto cómo las medidas, resultados y objetivos estratégicos establecidos para cada línea de acción, de este gran resultado-componente, son apropiados y responden a una lógica causa-efecto adecuada.

1.3 Mecanismos de coordinación y gestión de la EIG

En la actualidad la EIG cuenta con un plan de monitoreo y evaluación (realizado por una consultora externa), que ha proporcionado dos importantes instrumentos para su medición: un sistema de indicadores, que ya ha sido analizado, y un conjunto de matrices para la recolección de información.

Si bien el plan diseñado presenta fallas importantes, especialmente en el sistema de indicadores propuesto, es probable que estas hubieran podido ser identificadas y corregidas si el plan se hubiera aplicado en su integralidad. Por el contrario, solo se ha tenido en cuenta en forma parcial, básicamente para utilizar algunas matrices de recogida de información que dieran insumos para la realización del informe anual.

Lo que evidencia la existencia de una cultura organizacional poco acostumbrada a incorporar de manera sistemática y transversal a todo su quehacer profesional, instrumentos de monitoreo y evaluación.

Probablemente como consecuencia de haber formulado de manera diferente cada resultado de la estrategia, así como la falta de claridad por parte del Área de Género, en cuanto a la utilidad del plan y de sus instrumentos; el primer informe elaborado aborda el análisis de cada componente de manera diferente, ya que para el de “acciones específicas” utiliza la matriz diseñada por el plan y, por tanto, facilita datos con base en indicadores de proceso y de resultado; pero para el componente de “Transversalidad” no utiliza la misma lógica y solo ofrece información sobre el grado de cumplimiento de las actividades con base en los indicadores de producto según el POA 2008 (plan operativo anual), que además solo ha sido elaborado para este componente.



Un instrumento clave en términos del seguimiento de la EIG, lo constituye el Grupo de Trabajo de Género, formado por representantes de las distintas áreas técnicas de la OTC-COL y bajo el liderazgo del área de género. Su propósito inicial fue el de apoyar a la aplicación de la estrategia. Pese a los esfuerzos y el interés mostrado por todo el equipo por establecer reuniones periódicas, la sobrecarga de trabajo habitual más los diferentes procesos a los que en este momento tiene que hacer frente la OTC –programación operativa y gestión del conocimiento–, han llevado al Área de Género a tomar la decisión de no convocar para evitar un desgaste innecesario en el equipo. Como expresó una de las personas del equipo técnico entrevistada:

Estamos desbordados en la oficina porque nos encontramos en la programación operativa y en la gestión del conocimiento más el trabajo cotidiano. Creo que ha sido una buena idea por parte del área de género no convocar en estos momentos, porque hubiera sido contraproducente.

Entendiendo la decisión tomada, cabe preguntarse hasta qué punto el grupo de trabajo ha jugado el papel estratégico con el que fue concebido. Según las entrevistas realizadas al equipo técnico de la OTC, si bien el espacio se valora positivamente, es visto más cómo un mecanismo de información y reflexión sobre lo que hace la EIG, que como un lugar clave para tomar decisiones encaminadas a asegurar la implementación de la EIG. Aunque el Grupo de Trabajo todavía no ha logrado aún ser un buen mecanismo de coordinación, se considera sumamente estratégico en términos de la institucionalización de la EIG.

Participé en la primera fase, pero como había rotación dejé de participar, yo sé que el primer año, no con mucha constancia, pero se fue consolidando y era básicamente un mecanismo más que para proponer, para validar lo que el área de género había pensado, porque tampoco es que nosotros tuviéramos mucho tiempo. Ese primer año fue un poco difícil por el tema de viajes y vacaciones y no se convocó con la frecuencia que se había estipulado, pero bueno, creo que estuvo bien. Más que proponer, lo que hacíamos era validar lo que proponía el equipo de género, que es el que sabe y el más grande de la oficina. Era más interesante validar los procesos y dar sugerencias puntuales desde otras áreas. Pero después de dejar el grupo ya no sé si ha seguido funcionando. Entre las cosas de la EIG no es de las que he visto como más prácticas.

1.4 Riesgos, supuestos y estrategias de salida

Un último elemento a considerar en la formulación de la EIG es la falta de un análisis, tanto de *riesgos y supuestos*, como de estrategias de sostenibilidad. Si bien es cierto que la sostenibilidad forma parte inherente de la lógica de intervención definida, no es menos cierto que una incorporación real del enfoque de género implica una complejidad añadida que trasciende los cuatro años establecidos como periodo de vigencia, ya que conlleva cambios internos –institucionales, individuales y colectivos–, que requieren de un proceso sistemático y continuo en el tiempo que facilite y, a la vez, genere cambios reales de actitudes y creencias sobre lo que se considera ser hombre y ser mujer.

Según la entrevista realizada a la responsable del Área de Género de la OTC, desde su inicio, la estrategia fue concebida como un laboratorio, una oportunidad única que ofrecía el contexto y permitía contar con el respaldo político, el presupuesto y el personal necesario para realizar un trabajo integral y riguroso en materia de género. La oportunidad debía ser aprovechada, no solo por la Aecid sino por el conjunto de la cooperación internacional, para situar la igualdad de género en el más alto nivel de la agenda de la cooperación internacional en Colombia, al menos durante los cuatro años previstos para su ejecución. Sin embargo, pasados dos años, y con miras a asegurar la institucionalización de la EIG en el conjunto de la actuación que realiza la cooperación española en Colombia, se hace necesario comenzar a pensar en estrategias de sostenibilidad a largo plazo.

Una sostenibilidad que debería tener en cuenta, al menos, los siguientes riesgos y supuestos identificados durante la evaluación intermedia y que se presentan en la tabla 3.3.

Tabla 3.3 Riesgos y supuestos identificados durante la fase de la evaluación intermedia

Supuestos	Riesgos
<ul style="list-style-type: none"> • El nuevo gobierno colombiano puede abrir nuevas posibilidades para seguir posicionando los asuntos de género y derechos humanos de las mujeres. • El futuro marco de asociación que se llevará a cabo en 2011, entre España y Colombia, puede permitir un avance sustantivo de la EIG y del logro de sus resultados. <p>El proceso iniciado en la OTC sobre gestión del conocimiento puede permitir una mayor articulación de la EIG con el conjunto de la OTC (especial atención requerirá el Área de Administración, para poder establecer procedimientos internos y políticas de contratación de personal con perspectiva de género, conciliación vida laboral y familiar, etcétera).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los cambios en las prioridades. • Políticas del gobierno español que puedan derivarse de la crisis. • Económica (disminución del presupuesto para cooperación). • La sobrecarga de trabajo de todo el equipo de la OTC. • La movilidad laboral existente tanto en la OTC como en la cooperación española, en general, y en contrapartes. • Cambio de gobierno en Colombia y la definición y enfoque de sus prioridades con los derechos de las mujeres.

Fuente: elaboración propia.

1.5 Hallazgos sobre pertinencia y diseño

La EIG posee un *alto nivel de pertinencia*, ya que es coherente con los marcos normativos existentes en materia de igualdad de género (internacional, español y colombiano), y sigue respondiendo a las necesidades identificadas, tanto del contexto colombiano como del español; en Colombia, que mantiene aún una respuesta institucional insuficiente para hacer frente a las necesidades y demandas de las mujeres y sus organizaciones, y en la cooperación española en Colombia, donde aún existen dificultades para traducir el mandato político de la igualdad de género en la práctica institucional, tanto de cada uno de los diferentes actores que conforman la cooperación española como de sus contrapartes.

El diseño inicial de la EIG posee una serie de *debilidades*, que dificultan su seguimiento y evaluación:

- La definición del resultado-componente “Acciones específicas a favor de las mujeres” es imprecisa y demasiado ambiciosa.
- La formulación de los dos resultados-componentes no es homogénea.
- No se cuenta con un adecuado sistema de indicadores objetivamente verificables, que afecta especialmente al resultado “Acciones específicas a favor de las mujeres”.
- No existe una línea de base.

- No contempla un análisis de riesgos y supuestos, ni plantea estrategias de sostenibilidad.

El Área de Género posee un conjunto de herramientas de planificación dispersas y sin conexión entre ellas, que no parten de una secuencia lógica previamente establecida y que hasta el momento ha dificultado la recogida, el análisis y la sistematización de la información.

Respecto al resultado de “Transversalidad”, posee una mejor formulación que responde a una lógica causa-efecto adecuada, que permite ver cómo los avances alcanzados hasta el momento aportan al logro del resultado previsto y se destacan los siguientes:

- El aumento del compromiso institucional de la OTC-COL en materia de igualdad de género.
- Una incorporación, cada vez más visible y consciente, del enfoque de género en los proyectos, programas y otros instrumentos de la cooperación española en Colombia.
- La existencia de una comunicación para el desarrollo y una cultura organizacional cada vez más sensible al género, que contribuye de manera significativa a visibilizar a las mujeres y al fomento de sus derechos.



1.6 Recomendaciones

Para el área de género de la OTC-COL

1. Acotar mejor el enunciado del resultado “Acciones específicas a favor de las mujeres”, delimitándolo a lo que la OTC-COL puede lograr y medir.

Para ello tiene que tener en cuenta lo siguiente:

- Definir con claridad qué entiende la EIG por *acciones específicas a favor de las mujeres*, a partir de los distintos instrumentos de cooperación existentes en Colombia y considerando los siguientes criterios:
 - a. Instrumentos bilaterales y multilaterales, dirigidos al desarrollo de las mujeres, es decir, las beneficiarias principales (por ejemplo, proyectos, programas, subvenciones a ONGD), independientemente de su monto presupuestal.
 - b. Instrumentos bilaterales y multilaterales, cuyo principal beneficiario no son las mujeres pero que, al menos, el 15% de su presupuesto se destine a proyectos de desarrollo en el que ellas participen. Los instrumentos que destinen un presupuesto inferior al 15% para el desarrollo de este tipo de proyectos, aunque contemplen actividades o enfoques dirigidos a ellas, no deberían ser contemplados como acciones específicas.
- Definir el sujeto (o sujetos) de los que depende el logro del resultado ¿todos los actores de la cooperación española? ¿la OTC-COL y sus contrapartes?
- Establecer un porcentaje o número de fácil medición y del que realmente se puedan obtener datos desde el inicio.

Una propuesta de definición del resultado-componente más adecuada sería:

“A finales de 2011, la Aecid en Colombia ha aumentado en al menos un 15% los instrumentos que contemplan acciones específicas a favor de los derechos de las mujeres incluidas en la ‘estrategia de igualdad de género’, en coherencia con el PAE”.

2. Una vez reformulado el resultado-componente de “Acciones específicas a favor de las mujeres”, incorporar la nueva definición a la matriz existente, así como los elementos que permitirán su seguimiento. Es decir, agregar la estructura definida para este componente y completarla añadiendo:

- Resultados esperados para cada objetivo de género, como se ha hecho para los objetivos estratégicos del resultado-componente “Transversalidad”.
- Elaborar el POA 2010 contemplando los dos grandes componentes.

3. En relación con el plan de monitoreo y evaluación:

- Revisar, completar y utilizar el sistema de indicadores teniendo siempre presente que deben ser: específicos, cuantificables, factibles, pertinentes y sujetos a una cronología determinada. En definitiva, además de cantidad, deben expresar calidad y tiempo.

Poner especial atención a los siguientes aspectos:

- Decidir si es pertinente tener dos matrices de indicadores distintas: una para la coordinación de la EIG y otra para las áreas técnicas de la OTC-COL, cuando establecen los mismos indicadores; ya que confunde y puede duplicar el esfuerzo de recogida de información. La responsabilidad de las áreas es dar información sobre los indicadores de proceso, pero no completar individualmente la matriz, esto resultaría demasiado tedioso y muy poco operativo.
- Para los dos grandes resultados-componentes, formular indicadores de impacto e incorporar a los de proceso y resultado aspectos cualitativos que permitan medir, por ejemplo, cambios de actitudes y comportamientos.
- Para el componente “acciones específicas a favor de las mujeres” quitar los existentes y definir otros más acordes con la nueva formulación. Además, los existentes son insuficientes, no se pueden verificar y diferenciar entre acciones contempladas en el PAE y en la EIG, cuando son las mismas.
- Para el componente “Transversalidad” revisar los indicadores de proceso y de resultado para asegurar que son verificables y acotarlos temporalmente. También revisar si las metas establecidas por año son realistas. En general, los indicadores establecidos para este componente-resultado son adecuados y solo requieren de ciertos ajustes; no obstante, el indicador de resultado establecido para la línea estratégica “Comunicación para el desarrollo y la construcción de paz”: “número de resultados de género alcanzados por cada línea estratégica de comunicaciones de la Aecid-COL, sobre el número total de resultados de género definidos en cada línea estratégica de comunicación”, es de difícil comprensión y verificación.

4. Una vez revisado y contemplado el sistema de indicadores, construir la línea de base.

5. Clarificar y homogeneizar criterios así como utilizar siempre las mismas nomenclaturas. Revisar el plan de monitoreo para que sea coherente con la matriz inicial de la EIG. Por ejemplo, si la matriz nombra un resultado como “transversalidad”, el plan no puede definir el mismo como “acciones de transversalidad”.

6. Identificar y analizar los riesgos y supuestos que pueden afectar al logro del objetivo y resultados previstos, y diseñar estrategias para potenciar los primeros y mitigar los segundos. Realizar un análisis de riesgos y supuestos que coincida con la evaluación interna anual y la planificación del siguiente POA.

7. Establecer una nueva estructura de informe anual más coherente con la lógica del proceso y sus distintos niveles para que permita una mejor comprensión de los avances realizados, no solo en términos de la ejecución de las actividades sino también de los efectos que se vayan alcanzando (ver recuadro).

Modelo de estructura de informe

Recuadro. Propuesta de estructura de Informe Anual de la EIG

Contenido

Resumen ejecutivo

1. Actualización del contexto (interno y externo).
2. Ejecución de las actividades por componentes de la EIG y resultados logrados.
 - a. Actividades planificadas y ejecutadas con base al POA (si se han producido cambios explicar las razones).
 - b. Logro de resultados según matriz de indicadores (de proceso y de resultado, según los existentes en la EIG, no confundir con los de actividad contemplados en los POA).
3. Análisis de los actores con los que se relaciona la EIG (cómo contribuyen o por el contrario, obstaculizan el desarrollo de la EIG).
 - a. Cooperación española (tener en cuenta no solo actores sino instrumentos de cooperación).
 - b. Gobierno colombiano (niveles nacional y municipal).
 - c. Cooperación internacional.
 - d. Movimiento de mujeres.
 - e. Otros.
4. Conclusiones.
 - a. Sobre el desarrollo de la ejecución, vinculándola con los riesgos y supuestos encontrados.
 - b. Lecciones aprendidas y recomendaciones para el próximo periodo de ejecución (si se puede, incluir el nuevo POA).

Para la coordinación y áreas técnicas de la OTC-COL

1. Definir conjuntamente la conformación y el papel que debe cumplir el Grupo de Trabajo como mecanismo de coordinación y espacio de toma de decisiones. El grupo debería reunirse al menos tres veces al año: para la evaluación interna anual (noviembre-diciembre), para la elaboración del POA (diciembre-enero) y para la revisión intermedia de las actividades y de la EIG en su conjunto (mayo-junio).

2. Eficiencia

El CAD define la eficiencia como la medida en que los medios, insumos y actividades se convierten en productos (*outputs*)¹³.

2.1 Medios e insumos para la ejecución de la EIG

Según datos facilitados por el sistema de información de la ayuda oficial al desarrollo (Siaod), de la cooperación española en Colombia, el presupuesto total para 2009 fue de 42.125.948 euros, distribuido en cuatro instrumentos: bilateral, OOII, ONGD y universidades¹⁴. En el cuadro 3.1 se puede observar que, a partir de 2005 y hasta 2009, la AOD en Colombia ha tenido un aumento de 127%. Destaca el importante incremento presupuestal por medio de OOII a partir de 2007.

Cuadro 3.1 Distribución de la AOD de la cooperación española en Colombia (2005-2009)

Instrumento	2005	2006	2007	2008	2009
Bilateral	11.261.308	20.787.482	8.862.682	19.989.443	18.664.373
OOII	2.977.135	6.239.039	20.809.761	14.598.557	14.608.583
ONGD	4.140.499	4.384.518	7.599.850	7.701.778	7.752.075
Universidades	145.470	403.300	731.236	1.112.851	1.100.917
TOTAL	18.524.412	31.814.339	38.003.529	43.402.629	42.125.948

Fuente: elaboración propia de la OTC-COL, Siaod.

En coherencia con este incremento, la AOD destinada al sector género y derechos de las mujeres para acciones específicas dirigidas a mujeres, sin contar “transversalidad”, también se vio aumentada, pasando de un presupuesto de 529.195 euros en 2005 a 7.101.678 euros en 2007.

Como se muestra en el cuadro 3.2, si bien el incremento ha sido progresivo y en todos los instrumentos, es especialmente significativo en 2007, en el instrumento de OOII, debido al financiamiento español al Fondo PNUD-Aecid para el logro de los ODM, mediante el programa integral contra violencias de género, que cuenta con un presupuesto total de 7 millones de dólares para el periodo comprendido entre 2007-2010.

13. Por producto se entienden los bienes y servicios producidos-ofrecidos, en este caso por la EIG.

14. La clasificación de instrumentos que establece el Siaod no corresponde con la realizada por el III PD de la cooperación española, este último establece cuatro grandes categorías: (1) Instrumentos y modalidades de *cooperación bilateral* (que comprende, entre otros, apoyo presupuestal, proyectos, programas, cooperación técnica, subvenciones a ONGD). (2) Instrumentos y modalidades de *cooperación multilateral*. (3) Instrumentos y modalidades de cooperación en el ámbito de la *educación para el desarrollo*. (4) Instrumentos y modalidades de cooperación para la *investigación para el desarrollo* (I+D). Sería aconsejable que el Siaod actualizara su clasificación a la establecida por el Plan Director.

Cuadro 3.2 AOD de la cooperación española en Colombia (2005-2009):
sector género y derechos de las mujeres

Instrumento	2005	2006	2007	2008	2009
Bilateral	230.000	434.500	503.800	813.800	902.00
OOII	128.571	250.000	6.437.466	315.000	400.000
ONGD	170.624	169.034	137.412	319.931	493.300
Universidad	0	15.000	23.000	72.600	38.400
TOTAL	529.195	868.534	7.101.678	1.521.331	1.834.101

Fuente: elaboración propia con base en datos OTC-COL, Siaod.

Es importante señalar que el Siaod únicamente contabiliza las acciones específicas dirigidas a las mujeres, no existiendo datos financieros respecto al componente de “Transversalidad”. Esta es una debilidad que no solo afecta a Colombia sino al conjunto de la cooperación española, ya que como se señala en el diagnóstico institucional de género de la Aecid (2009):

[El sistema de información de la cooperación española] presenta importantes limitaciones para medir el presupuesto destinado a la igualdad de género, no solo porque con la información disponible no es posible diferenciar entre las acciones llevadas a cabo bajo un enfoque GED o MED¹⁵ sino también porque no se cuenta con herramientas de recogida de información específicas de género para todos los sectores e instrumentos. En consecuencia, no es posible medir el porcentaje real de la AOD destinado a la prioridad horizontal de género, y tampoco calcular sus avances.

En términos de porcentajes, es de destacar que la AOD de la cooperación española en Colombia destinó en 2007, el 18,6% de su presupuesto al sector género y derechos de las mujeres, situándose por encima de la meta prevista por la cooperación española (y que queda reflejada en el III PD), de alcanzar en 2012, el 15% de la AOD como lo indica el cuadro 3.3. Este hecho responde a la subvención realizada para el programa integral contra violencias de género del fondo para el cumplimiento de los ODM.

15. El enfoque mujeres en desarrollo (MED), las considera como beneficiarias pasivas del desarrollo, los proyectos que se basan en este enfoque, suelen centrarse únicamente en las necesidades básicas de las mujeres y no en sus intereses estratégicos, reforzando su papel reproductivo. El enfoque género en desarrollo (GED), por el contrario, las considera como sujetos de desarrollo, visibiliza el triple papel que juegan en la sociedad –productivo, reproductivo y comunitario– y tiene en cuenta no solo sus necesidades básicas sino también sus intereses estratégicos.

Cuadro 3.3 Porcentaje de la AOD destinada al sector género y derechos de las mujeres

AOD	2005	2006	2007	2008	2009
AOD Género	529.195	868.534	7.101.678	1.521.331	1.834.101
AOD Total	18.524.412	31.814.339	38.003.529	43.402.629	42.125.948
%	2,8	2,7	18,6	3,5	4,3

Fuente: elaboración propia OTC-COL.

En cuanto al presupuesto bilateral manejado directamente por la OTC-COL, para 2010 cuenta con 4 millones de euros, de los cuales, 535.000 euros se destinan al programa de género y derechos de las mujeres (13,3%). Es de este presupuesto que se financian las acciones de “transversalidad” de la EIG, que ha contado desde su inicio con 70.000 euros anuales.

Los insumos y recursos de la EIG para las acciones anuales de “transversalidad” se ponen a disposición oportunamente. Aunque el Área de Género suele planificar por debajo de los costes reales, la diferencia no suele ser significativa y permite un nivel óptimo de ejecución, no existiendo retrasos destacados en cuanto al cumplimiento de las actividades.

El Área de Género cuenta con una administradora que realiza un buen control de los insumos necesarios para llevar a cabo las actividades. La gestión de los recursos se realiza en forma transparente y existe un buen sistema de contabilidad. Los insumos y actividades son monitoreados regularmente en coordinación con la Corporación Humanas, aliada estratégica de la OTC en el programa “Apoyo a la construcción de políticas públicas con equidad de género en Colombia 2006-2010”.



Para llevar a cabo este programa de asistencia técnica bilateral, de gobierno a gobierno, la OTC-COL llegó a un acuerdo estratégico con la Corporación Humanas, cuyas funciones son la gestión administrativa de la subvención y la provisión de asistencia técnica especializada. Este programa le permite a la OTC:

- La provisión de asistencia técnica, tanto en los niveles nacional como municipal, a instituciones públicas de los tres poderes del Estado: Ejecutivo, Legislativo y Judicial, para la *transversalización* del enfoque de género en las políticas públicas.
- El financiamiento a la EIG.
- La organización de acciones de sensibilización en igualdad.
- La contratación del equipo técnico del programa.



En relación con este último punto es necesario señalar que el mencionado programa bilateral permite la contratación de cinco asistencias técnicas de larga duración, de las cuales tres trabajan en la OTC-COL (una persona encargada del seguimiento a políticas públicas con equidad de género; otra para el seguimiento a las acciones de “transversalidad” y una tercera que ejerce como administradora); y dos en la sede de la ONG Humanas, que apoyan el trabajo de políticas públicas, así como la investigación aplicada en justicia de género. El equipo está dirigido por una responsable de Programa, que es personal fijo de la Aecid.

Si bien es cierto que el tipo de relación contractual establecida entre la OTC-COL y la ONG Humanas ha permitido al Área de Género y Derechos de las Mujeres contar con el financiamiento y la flexibilidad necesaria para poner en marcha la EIG, no es menos cierto que no resulta del todo coherente con el tipo de cooperación bilateral que le compete a una OTC (de gobierno a gobierno). Este aspecto, y en aras de buscar la mejor forma de asegurar la sostenibilidad futura de la EIG, constituye una de las principales preocupaciones, tanto de la coordinación actual como de la responsable del Área de Género, de la OTC-COL.

En ese sentido, existe un vacío en la cooperación española en cuanto a los procedimientos que una OTC puede aplicar para poder llevar al terreno práctico el mandato político de integrar cualquiera de las prioridades horizontales que se indican en el Plan Director (PD). Entre estas cabe mencionar, el enfoque de género, ya que los tipos de financiamiento no contemplan la posibilidad de contar con un presupuesto específico, que permita llevar a cabo aspectos tan necesarios como la contratación de personal especializado o la ejecución de acciones de formación y sensibilización en la materia; dejando al criterio de la OTC y sobre todo, a la voluntad política de la coordinación, el mecanismo financiero y administrativo más adecuado para asegurar la *transversalización* de los enfoques horizontales. Según reunión con la directora de la Dirección de Cooperación Sectorial y Multilateral (DCSyM) de la Aecid en Madrid, por el momento no existe aún la posibilidad de contar con mecanismos más específicos y formales que puedan ser de aplicación general para el conjunto de las OTC en terreno.

Dado que se trata de una cuestión que afecta a la Aecid en su conjunto y a la forma en que materializa, en resultados concretos, el compromiso adquirido por la cooperación española en materia de género y desarrollo, sería recomendable que la DCSyM facilitara y liderara un espacio de reflexión y análisis entre las OTC en su conjunto con la sede central para el intercambio de experiencias y la búsqueda de soluciones conjuntas.

En el interino, varias son las razones que han llevado a la OTC-COL a tener como contraparte a una organización de la sociedad civil, en vez de una instancia gubernamental para llevar a cabo su programa bilateral incluyendo la EIG:

62

- La falta de mecanismos técnicos de recepción de recursos de cooperación internacional por parte de las instituciones públicas colombianas hace muy difícil financiarlas directamente, y en general, prefiere no recibir recursos directamente sino por medio de un tercero. Un ejemplo es la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, que depende del Departamento Administrativo de la Presidencia y por ley no puede recibir recursos de cooperación.

Esta debilidad que afecta a toda la comunidad internacional con presencia en Colombia, es motivo continuo de debate bilateral con Acción Social (la Agencia Colombiana de Cooperación Internacional) y ha llevado a que el “G-24”¹⁶ esté realizando un estudio para determinar las razones por las cuales la cooperación internacional no trabaja con procedimientos nacionales. Es probable que sus resultados finales ofrezcan luces, que deberán ser tenidas en cuenta por la OTC-COL para fortalecer su cooperación bilateral. Aún en este caso hay que resaltar que el programa bilateral de género con una única subvención apoya técnicamente a doce instituciones públicas distintas. Tener un procedimiento administrativo con cada una, complejizaría la ayuda.

- La Corporación Humanas es una organización feminista de reconocido prestigio y amplia experiencia en la provisión de conocimiento especializado en materia

16. Los representantes en Colombia de los gobiernos de Argentina, Brasil, Canadá, Chile, los países miembros de la Unión Europea, Japón, México, Noruega, Suiza, Estados Unidos de América y los representantes de la Comisión Europea, conformaron después de la reunión en Londres 2003 el Grupo de los 24, llamado “G-24”. Esta instancia, además del intercambio permanente entre las principales embajadas presentes en Colombia para comprender el país y las interacciones entre gobierno y sociedad civil, abre la posibilidad de lograr un mayor acercamiento en torno a los criterios y procedimientos de cooperación.

de género, siendo su aporte para el trabajo técnico con las distintas instituciones públicas, sobre todo de justicia y del orden municipal. Por tanto Humanas, lejos de ser un paraguas financiero, es una aliada estratégica nacional, que provee de servicios de alta calidad y facilita la coordinación con la Aecid, para asegurar un buen nivel de eficiencia que contribuye en forma significativa al fortalecimiento de las instituciones públicas en materia de igualdad.

Por último, es coherente con el principio de apropiación democrática y local y que queda reflejado en el III PD de la siguiente manera (p.58):

Este principio de la Declaración de París ha sido ampliado en la Agenda de Acción de Accra (AAA), posición planteada por España junto con otros países y actores, que considera necesario concebir la apropiación como democrática y local, estrechamente vinculada a la gobernabilidad, que incorpora a este principio a la ciudadanía, comunidades, niveles y autoridades locales, sociedad civil, centros de investigación, sector privado y parlamentos de los países socios. En este sentido, es fundamental una participación amplia y de abajo hacia arriba, tanto para la definición de las prioridades como para el logro de resultados de desarrollo, y especialmente en términos de responsabilidad mutua y rendición de cuentas.

De lo observado durante el trabajo de campo de esta evaluación intermedia, se ha podido constatar, que uno de los principales elementos que han llevado a la EIG a obtener niveles altos de calidad (reconocida por el conjunto de la cooperación, tanto española como internacional), se debe en gran parte por haber contado con los medios e insumos (tanto materiales como humanos) necesarios para la ejecución de las actividades, estratégicamente identificadas por parte del equipo que conforma el Área de Género de la OTC.

Este tipo de mecanismos de coordinación ha resultado adecuado tanto para la ejecución general del programa como para la ejecución de la EIG (cuadro 3.4).

Cuadro 3.4 Evolución presupuestal del programa “Apoyo a la construcción de políticas públicas con equidad de género en Colombia 2006-2010”

Fase	Año presupuestal	Presupuesto total (€)	Presupuesto EIG
I	2006	250.000	67.104
II	2007	350.000	88.996
III	2008	380.000	71.323
IV	2009	535.000	113.000

Fuente: elaboración propia con base en datos del Área de Género de la OTC-COL.

2.2 Principales actividades realizadas

Como ya se señaló en el apartado de calidad del diseño, la EIG posee un conjunto de herramientas de planificación dispersas y sin conexión entre ellas, que no parten de una secuencia lógica previamente establecida y que hasta el momento ha dificultado la recogida, el análisis y la sistematización de la información. El plan de monitoreo y evaluación no es utilizado como la principal herramienta de gestión. Existen planes operativos anuales que son elaborados por el equipo del Área de Género y Derechos de las Mujeres, pero no se realizan revisiones periódicas del POA.

El equipo dedica todas sus energías a la ejecución de las actividades, en las que se ha logrado un alto nivel de calidad y con una visión estratégica en términos de impulsar nuevas acciones, abrir espacios, generar nuevos debates; pero sin tiempo para analizar lo que realizan en términos de proceso, vinculando las múltiples dimensiones y niveles de actuación de la EIG. Esto implica comenzar a pensar más allá de la simple ejecución de las actividades y empezar a preguntarse de manera sistemática y en momentos estratégicos, para qué se ejecuta, qué se está logrando (en términos de proceso, de efecto y de impacto) y por medio de cuáles mecanismos se está haciendo.

Si bien el Área de Género se caracteriza por ser poco reflexiva, no es menos cierto que es sumamente operativa, alcanzando en los dos primeros años de la EIG, *un excelente nivel de ejecución*, logrando actividades de buena calidad en los tiempos planificados.

Respecto al componente-resultado “Acciones específicas a favor de las mujeres”, las debilidades del diseño ya descritas, no permiten el análisis sobre la cantidad y calidad de las acciones llevadas a cabo por parte de la cooperación española en su conjunto, como tampoco sobre los principales actores priorizados por la estrategia para este componente: ONGD, OTC y organismos multilaterales. Se destacan para este periodo las siguientes acciones afirmativas (tabla 3.4).

64



Tabla 3.4 Acciones afirmativas destacadas a favor de las mujeres 2010

PROYECTO	INSTRUMENTO	MONTO	CONTRAPARTE
Productora de Información de Género - Infogénero Fases I, II y III	Proyecto Instituto de la Mujer Ministerio de Igualdad	121.000	Fundación Mujer, Arte y Vida (MAVI)
Promoción de las mujeres para la participación y ejercicio de sus derechos en la construcción del desarrollo social y equitativo en la región Fases I y II	Proyecto Instituto de la Mujer Ministerio de Igualdad	106.160	Red de mujeres del Norte del Cauca
Mujeres indígenas, conflictos y medio ambiente en Colombia Fase I	Proyecto bilateral	70.000	Corporación El Río Sostenible
Estrategia integral para la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres víctimas del conflicto armado en el departamento del Valle del Cauca Fases I, II y III	Proyecto ONGD	517.690	ONGD española: ICID (Iniciativas de Cooperación Internacional para el Desarrollo) Local: Taller Abierto
Desarrollo de la política de género, generación y familia para el fortalecimiento de las mujeres indígenas de Antioquia, Caldas y Risaralda Fases I y II	Proyecto ONGD	670.524	ONGD española: cooperación local: Organización Indígena de Antioquia (OIA) - Centro de Cooperación al Indígena (Cecoin)
<i>Mujeres chocoanas al poder</i> . Una propuesta de empoderamiento, cualificación y mayor participación de las mujeres / Fases I y II	Proyecto Instituto de la Mujer Ministerio de Igualdad	91.100	Red departamental de mujeres chocoanas
Sensibilización frente al proceso de regionalización del Caribe colombiano con perspectiva de género, etnia y derechos humanos Fases I, II y III	Proyecto Instituto de la Mujer Ministerio de Igualdad	108.100	Red de mujeres del Caribe - Asociación Pro-desarrollo de Familias (Aprodefa)
Observatorio de Humanas. Las mujeres en los medios Fases I, II y III	Proyecto Instituto de la Mujer Ministerio de Igualdad	131.700	Corporación Humanas Colombia
Programa integral contra violencias de género	Fondo PNUD/España para el logro de los ODM	7 millones de dólares	Unifem, OIM y UNFPA (contrapartes ejecutoras) Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (contraparte estatal)

En términos del logro del resultado, hasta la fecha, la contribución más importante ha sido realizada por el programa bilateral “Apoyo a las políticas públicas con enfoque de género”. Sus principales acciones han sido las siguientes:

a. En el nivel nacional

Serie de publicaciones en el ámbito de la investigación aplicada sobre el problema de acceso a la justicia para las mujeres.

- Asistencia técnica a diversos agentes judiciales como la Defensoría del Pueblo, la Fiscalía General de la República y el Consejo Superior de la Judicatura.
- Seguimiento a las medidas estratégicas adoptadas para facilitar el acceso de las mujeres a la justicia, mediante la difusión de la nueva legislación sobre violencia de género (2008) y el apoyo para mejorar los protocolos de atención y protección a víctimas bajo la nueva ley de violencias contra las mujeres (1257 de 2008).
- Apoyo a la Secretaría Técnica de la Mesa interinstitucional de violencia de género, una instancia que coordina acciones entre distintos agentes del Estado y la sociedad civil.
- Apoyo a la creación del Grupo de Trabajo Institucional de Género en la Fiscalía General de la Nación.
- Coordinación con la bancada de mujeres del Congreso alrededor de dos temas: violencia contra las mujeres y participación política, así como apoyo a la Comisión Accidental de Mujeres, integrada por las mujeres del Senado y de la Cámara, para debatir una propuesta de ley de cuotas para las candidaturas electorales en el marco de la reforma política.
- Asesoría técnica para la formación de mujeres políticas.
- Acciones de sensibilización y difusión sobre la situación de las mujeres colombianas mediante campañas dirigidas a la opinión pública nacional.
- Acciones de formación en género y estímulo a los medios de comunicación mediante la alianza hecha en 2010 con Publicaciones *Semana*.

b. En el nivel municipal

- Apoyo técnico, político y presupuestario para el establecimiento de mecanismos de igualdad en las alcaldías de Bogotá, Cali, Cartagena, Medellín, Pasto y Quibdó.
- Asistencia técnica especializada a las administraciones locales para la aplicación de políticas públicas con equidad de género.
- Apoyo e impulso para la construcción de herramientas de género que ha permitido a las alcaldías contar con:

- a. Indicadores para el seguimiento y la evaluación de los compromisos que en materia de género e igualdad que están incluidos en los planes de desarrollo municipal.
 - b. Análisis de género y construcción de componentes específicos en políticas o planes estratégicos, para visibilizar el impacto de género de planes maestros, planes de ordenamiento territorial, etc. y proponer herramientas para la incorporación del enfoque de género.
 - c. Presupuestos sensibles al género.
 - d. Mecanismos de rendición de cuentas.
 - e. Mecanismos de articulación intersectorial.
- Fomento de espacios de comunicación e intercambios de experiencias como la elaboración y difusión del boletín electrónico “Ciudades e igualdad de género”.



En cuanto al componente-resultado “Transversalidad”, el amplio número de actividades llevadas a cabo por la EIG, y que se sistematizan en la tabla 3.5 vinculándolos a las líneas estratégicas definidas en la matriz general, pueden aglutinarse en las siguientes:

- **Asesoría técnica permanente**, de calidad y con “calidez”, adaptándose a las diferentes dinámicas, tiempos, conocimientos y requerimientos de los grupos meta, fundamentalmente personal técnico de la OTC, contrapartes nacionales, locales y ONGD españolas. Dicha asesoría no solo ha sido clave para poder alcanzar el resto de los productos que se detallarán a continuación, sino también para que los distintos programas de la OTC comiencen a identificar acciones específicas a favor de las mujeres así como la utilización sistemática de herramientas de género por parte de la OTC.

- **Elaboración, compilación y difusión de herramientas de género.** Entre estas se destaca, por su grado de utilidad y aplicación de los programas de la OTC (con excepción de patrimonio), la Guía de comprobación de género para documentos de proyectos o de políticas (más conocido por el equipo como *checklist* de género) y que fue acompañada del memorando 001 de 2010 para la “Incorporación del enfoque de género en programas y proyectos Aecid”. En estos se informa a todo el equipo técnico sobre el deber de incorporar el enfoque de género, tanto en la formulación como en el seguimiento de los proyectos y recoge las herramientas técnicas para realizarlo. En cuanto a su calidad hay que señalar dos aspectos importantes:

- a. Su grado de aplicación ha ido aumentando en forma progresiva, gracias a la voluntad política de la coordinación general de la OTC Colombia, por medio del memorando y la aplicación práctica del instrumento por el propio coordinador adjunto, lo que permitió ir minando algunas reticencias por parte del equipo en cuanto a la dificultad para su puesta en práctica. En relación con esto último, una de las personas del equipo técnico entrevistadas relativiza gráficamente su supuesta dificultad, así como resume la opinión de la mayoría del equipo entrevistado:

Yo utilizo el *checklist* y no me parece pesado ¿has visto los formatos de la Aecid?... por favor, no me vaya usted a comparar.

- b. Su aplicación varía dependiendo del instrumento por medio del cual se aprueben los proyectos (ya que determina la capacidad de control por parte del programa) y de la fase de intervención en la que se encuentre. Lo que pone de manifiesto, una vez más, la necesidad de establecer una tipología por instrumentos y niveles de intervención que permita una sistematización adecuada de la información, a partir de la cual extraer conclusiones y pautas de seguimiento futuras. También evidencia la necesidad de que la Aecid central aplique el mismo instrumento (o similar) para poder asegurar que los proyectos aprobados desde Madrid incorporen de manera transversal la perspectiva de género.

No en todos los proyectos (puede aplicar el *checklist*), están las CAP donde una no tiene mucha influencia, con los bilaterales es más fácil porque hay mayor control.

- **Actividades de capacitación y sensibilización** por medio de talleres, conversatorios, presentaciones públicas de publicaciones y actividades de sensibilización para conmemorar fechas claves para los derechos de las mujeres. Todas estas actividades, especialmente los talleres, han sido valorados por parte del 99% de las personas de la OTC entrevistadas como de alta calidad gracias al nivel de las personas contratadas y a la elección de los temas.

[Los talleres] aportan a mi área. Cuando se hizo la semana de capacitación en temas de género, aunque yo tengo el máster, se hizo específicamente sobre proyectos de Colombia, y yo estaba recién

llegada y a mí me ayudó mucho para conocer mejor la estructura de la oficina.

Además, han buscado equilibrar los dos niveles de formación que son necesarios tener en cuenta para una buena aplicación del enfoque de género: la formación técnica y la sensibilización-concientización de lo que implican las relaciones desiguales de poder existentes entre hombres y mujeres.

- Estrategias de comunicación, permanentes y sistemáticas que han logrado como principal producto, la existencia de un subportal de género en la página web de la Aecid, en el que se puede encontrar la información más relevante sobre el tema de una manera fácil, rápida y actualizada.
- Impulso para la creación de una Mesa de género de la cooperación internacional, instituida en abril de 2008. Está conformada por cerca de treinta agencias de cooperación bilaterales, embajadas y organismos multilaterales para promover, entre otros propósitos, los procesos de armonización y alineamiento emanados de la Declaración de París, compartiendo estrategias e identificando los ámbitos y contrapartes de interés común. La Aecid ha ejercido la presidencia de la Mesa durante el periodo 2008-2009. Se han creado tres grupos de trabajo internos: participación política, justicia de género y construcción de paz, en los cuales la Aecid tiene participación.



Este óptimo nivel de ejecución alcanzado por la EIG ha estado acompañado por una sobrecarga de trabajo muy alta por parte del equipo. Debido a la falta de una cultura de planificación, seguimiento y evaluación, que no ha permitido una revisión periódica de las actividades y de su nivel de ejecución para, si fuera necesario, proceder a su readecuación o priorización. Además, se debe tener en cuenta que en la ejecución global del POA (especialmente la vinculada al componente de “Transversalidad”), no solo es responsabilidad de la técnica del Área de Género sino también de otros grupos meta, fundamentalmente personal de las OTC, ONGD españolas y contrapartes, lo que conlleva un desgaste añadido (tabla 3.5).

Tabla 3.5 Principales actividades de la EIG. Componente “Transversalidad”

COMPONENTES	
ACCIONES AFIRMATIVAS ¿Cómo lo hago?	TRANSVERSALIDAD ¿Cómo lo incorporo?
<p>Línea 1. IMPULSO POLÍTICO Desarrollo político e institucional</p>	<p style="text-align: center;">12 acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoría técnica permanente. • Mesa de género de la cooperación internacional. • Listado de especialistas en género. • Publicación y difusión de la EIG.
<p>Línea 2. HERRAMIENTAS Fortalecimiento de las capacidades de género</p>	<p style="text-align: center;">7 acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y realización de plan anual de capacitación (talleres, conversatorios). • <i>Checklist</i> para la incorporación del género en programas y proyectos • CD con información sobre la planificación al desarrollo con pg. • Listado de especialistas para capacitación en género. • Diagnóstico actualizado sobre género y derecho de las mujeres.
<p>Línea 3. REFLEJO A TRAVÉS DE ACCIONES Incorporación de la perspectiva de género en el ciclo de la programación</p>	<p style="text-align: center;">7 acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoría técnica permanente. • Estadísticas de género actualizadas. • Conversatorios sobre Declaración de París, ley de violencia, ley de justicia y paz y acceso de las mujeres a la justicia.
<p>Línea 4. VISIBILIDAD Comunicación para el desarrollo y la construcción de la paz</p>	<p style="text-align: center;">8 acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoría técnica permanente. • Subportal de género en la página web.
<p>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p style="text-align: center;">4 acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación del Grupo de Trabajo de Género. • Elaboración del plan de monitoreo y evaluación. • Plan de acción 2008 y 2009. • Sistema de información con indicadores de género. • Formación en indicadores de género. • Realización de evaluación intermedia.

2.3 Hallazgos sobre eficiencia

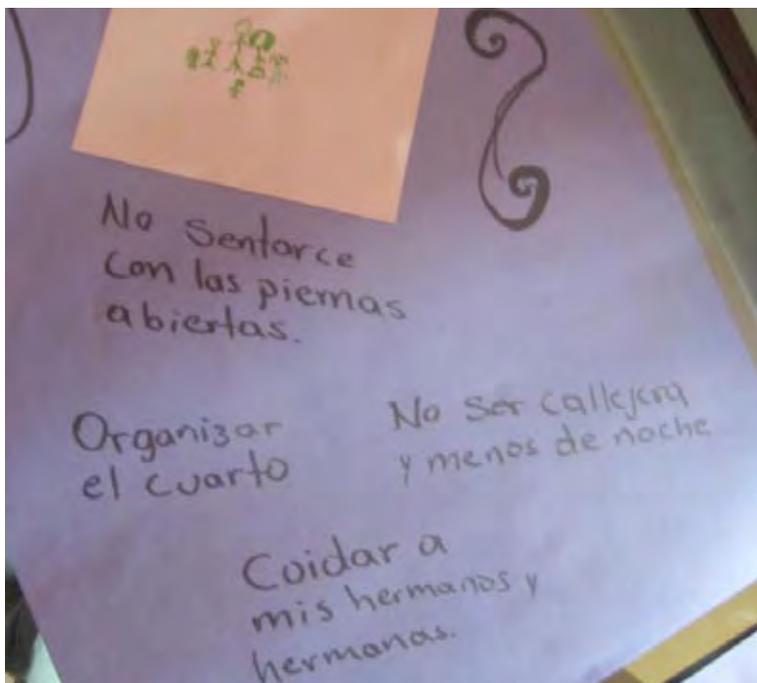
Entre 2005 y 2009, la AOD en Colombia ha tenido un aumento de 127%, al pasar de un presupuesto de 18.524.412 euros en 2005 a 42.125.948 en 2009.

En cuanto a la AOD destinada al sector género y derechos de las mujeres, y en lo que a acciones específicas a favor de ellas se refiere, también aumentó, al pasar de un presupuesto de 529.195 euros en 2005 a 7.871.567 en 2009. Si bien el incremento se ha producido en todos los instrumentos, es especialmente significativo en el de OOI, debido al financiamiento español al Fondo PNUD-Aecid para el logro de los ODM, mediante el programa integral contra violencias de género, que cuenta con un presupuesto total de 7 millones de dólares para el periodo comprendido entre 2007 a 2010.

El sistema de información de la AOD de Colombia (Siaod) únicamente contabiliza las acciones específicas dirigidas a las mujeres, no existiendo datos financieros respecto a la AOD para el componente de “transversalidad”. Esta es una debilidad que, no solo afecta a Colombia sino a toda la cooperación española, ya que no cuenta con herramientas de recogida de información específicas de género para los distintos sectores e instrumentos.

En cuanto al presupuesto bilateral manejado directamente por la OTC-COL, para 2010 cuenta con 4 millones de euros, de los cuales 535.000 euros se destinan al programa de género y derechos de las mujeres. Es de este presupuesto que se financian las acciones de “transversalidad” de la EIG, que ha contado desde su inicio con 70.000 euros anuales.

Los insumos y recursos de la EIG para las acciones anuales de “transversalidad” se ponen a disposición oportunamente. La gestión de los recursos se realiza en forma transparente y existe un adecuado sistema de contabilidad.





72

La cooperación española no establece los procedimientos a seguir para poder aplicar, en los niveles operativo y de actuación, el mandato político establecido en el III PD de la “transversalidad”, ya que los tipos de financiamiento existentes no contemplan la posibilidad de contar con un presupuesto específico que permita la contratación de personal especializado o la ejecución de acciones de formación y sensibilización. A este vacío hay que añadir para el caso de Colombia, la dificultad de financiación directa a las instituciones públicas, debido a la falta de mecanismos técnicos para la recepción de recursos de cooperación internacional.

Por dicha razón, la OTC-COL decide tener como contraparte de su programa bilateral “Apoyo a la construcción de políticas públicas con equidad de género en Colombia 2006-2010”, a una instancia de la sociedad civil, la Corporación Humanas, para llevar a cabo la gestión administrativa de la subvención y la provisión de asistencia técnica especializada. Esto ha permitido al Área de Género y Derechos Humanos de las Mujeres de la OTC-COL contar con los medios e insumos, tanto materiales como humanos, necesarios para la ejecución de las actividades, y ha sido uno de los elementos que explican los altos niveles de calidad alcanzados por la EIG. Una calidad que es reconocida por el conjunto de la cooperación española e internacional.

El plan de monitoreo y evaluación no es utilizado como la principal herramienta de gestión. Existen planes operativos anuales que son elaborados por el equipo del Área de Género y Derechos de las Mujeres, pero no se realizan revisiones periódicas del POA.

Pese a las debilidades encontradas en el diseño y a la inadecuada utilización de las herramientas de planificación existente, la EIG ha alcanzado en sus dos primeros años, un excelente nivel de ejecución, logrando actividades de buena calidad en los tiempos planificados, aunque con una sobrecarga de trabajo muy fuerte por parte del equipo. En la tabla 3.6 se presentan las principales actividades:

Tabla 3.6 Principales actividades desarrolladas por la EIG 2008-2010

Componente: acciones específicas a favor de las mujeres	Componente: “Transversalidad”
<p>Programa bilateral “Apoyo a las políticas públicas con enfoque de género”</p>	
<p>Nivel nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Serie de publicaciones en el ámbito de la investigación aplicada sobre el problema de acceso a la justicia para las mujeres. • Asistencia técnica a diversos agentes judiciales (Defensoría del Pueblo, Fiscalía General de la República y Consejo Superior de la Judicatura). • Seguimiento a las medidas estratégicas adoptadas para facilitar el acceso de las mujeres a la justicia, mediante la difusión de la nueva legislación sobre violencia de género (2008), y el apoyo para mejorar los protocolos de atención y protección a víctimas bajo la nueva ley de violencias contra las mujeres (1257 de 2008). • Apoyo a la Secretaría Técnica de la Mesa interinstitucional de violencia de género. • Coordinación con la bancada de mujeres del Congreso sobre dos temas: violencia contra las mujeres y participación política, así como apoyo a la Comisión Accidental de Mujeres, integrada por las mujeres del Senado y de la Cámara, para debatir una propuesta de ley de cuotas para las candidaturas electorales en el marco de la reforma política. • Apoyo a la creación del Grupo de Trabajo Institucional de Género en la Fiscalía General de la Nación. • Asesoría técnica para la formación de mujeres políticas. • Acciones de sensibilización y difusión sobre la situación de las mujeres colombianas mediante campañas dirigidas a la opinión pública nacional. • Acciones de formación en género y estímulo a los medios de comunicación mediante la alianza hecha en 2010 con Publicaciones <i>Semana</i>. 	<p>Para el desarrollo político-institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoría técnica permanente. • Mesa de género de la cooperación internacional. • Listado de especialistas en género. • Publicación y difusión de la EIG. <p>Para el fortalecimiento de las capacidades de género</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y realización del plan anual de capacitación (talleres, conversatorios). • <i>Checklist</i> para la incorporación del enfoque de género en programas y proyectos. • CD con información sobre la planificación al desarrollo con perspectiva de género. • Listado de especialistas para capacitación en género. • Diagnóstico actualizado sobre género y derecho. <p>Para la incorporación de la perspectiva de género en el ciclo de la programación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoría técnica permanente. • Estadísticas de género actualizadas. • Conversatorios sobre Declaración de París, ley de violencia, ley de justicia y paz y acceso de las mujeres a la justicia.
<p>Nivel municipal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo técnico, político y presupuestal para el establecimiento de mecanismos de igualdad en las alcaldías de Bogotá, Cali, Cartagena, Medellín, Pasto y Quibdó. • Asistencia técnica especializada a administraciones locales para la aplicación de políticas públicas con equidad de género. • Apoyo e impulso para la construcción de herramientas de género: <ol style="list-style-type: none"> a. Indicadores para el seguimiento y la evaluación de los compromisos que en materia de género e igualdad están incluidos en los planes de desarrollo municipal. b. Análisis de género y construcción de componentes específicos en políticas o planes estratégicos, para visibilizar el impacto de género de planes maestros, planes de ordenamiento territorial, etc. y proponer herramientas para la incorporación del enfoque de género. c. Presupuestos sensibles al género. d. Mecanismos de rendición de cuentas. e. Mecanismos de articulación intersectorial. f. Fomento de espacios de comunicación e intercambios de experiencias como la elaboración y difusión del boletín electrónico “Ciudades e igualdad de género”. 	<p>Para la comunicación para el desarrollo y la construcción de paz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoría técnica permanente. • Subportal de género en la página web de la Aecid-COL. <p>Para el seguimiento y la evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación del Grupo de Trabajo de Género. • Elaboración de plan de monitoreo y evaluación. • Plan de acción 2008 y 2009. • Sistema de información con indicadores de género. • Formación en indicadores de género. • Realización de evaluación intermedia.

Fuente: elaboración propia. Consultoría de evaluación intermedia de la “Estrategia de igualdad de género” en Colombia, 2010.

2.4 Recomendaciones

Para el Siaod

- Adecuar la clasificación de instrumentos que establece el Siaod con base en la que define el III PD de la cooperación española.

Para la DCSyM

- Facilitar y liderar un espacio de reflexión y análisis entre todas las OTC con la sede central para el intercambio de experiencias y la búsqueda de soluciones conjuntas respecto a los mecanismos de financiamiento más adecuados para la ejecución de acciones de “transversalidad”.

Para el Área de Género y Derechos de las mujeres

- Realizar revisiones semestrales del POA, que permitan analizarla EIG como un proceso de desarrollo que responde a una lógica causa-efecto.
- La revisión semestral debe servir también para analizar la validez de los indicadores establecidos en términos de su utilidad para recoger la información necesaria.
- Establecer criterios que permitan recoger información sobre la AOD que se destina al componente de “Transversalidad”.

3. Eficacia y perspectivas de impacto

La eficacia persigue ver el grado de alcance del objetivo y resultados de una actividad en una población beneficiaria y en un periodo temporal determinado.

3.1 Logro de los resultados previstos

En cuanto al logro de los resultados planificados en estos dos primeros años de la EIG, en lo relativo al componente “Acciones específicas a favor de las mujeres”, no se puede realizar un adecuado análisis de la eficacia ya que el diseño no contempla los resultados (entendidos estos como metas o componentes), que son necesarios para alcanzar el resultado principal previsto. Únicamente se puede ofrecer un análisis parcial, y poco detallado, respecto al programa bilateral “Apoyo a las políticas públicas con enfoque de género”. Hasta la fecha, y aunque no se puede establecer el grado exacto de cumplimiento debido a la inexistencia de un análisis basado en indicadores, del documento de sistematización ya mencionado “Las mujeres, los gobiernos locales y la cooperación española en Colombia” se extrae que el programa está logrando los resultados definidos que de manera resumida son los siguientes:

a. En el nivel nacional

Las publicaciones realizadas, las asesorías técnicas ofrecidas, los apoyos para la creación-consolidación de determinadas instancias; han promovido la coordinación intra e interinstitucional que contribuye a que las mujeres puedan acceder al sistema de justicia y han impulsado políticas públicas a favor de las mujeres en los tres poderes del Estado: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

b. En el nivel municipal

Las asesorías técnicas realizadas a los mecanismos de igualdad municipales y las herramientas para impulsar el enfoque de género en toda la administración pública, están contribuyendo a la creación y fortalecimiento de los mecanismos de igualdad de las alcaldías de Bogotá, Cali, Cartagena, Medellín, Pasto y Quibdó, así como a la creación, puesta en marcha y seguimiento de sus respectivas políticas de igualdad de género. Por último, los espacios de comunicación e intercambios de experiencias impulsados colaboran a un mayor conocimiento ciudadano sobre la situación de derechos de las mujeres colombianas.

Respecto al componente “Transversalidad”, según la información facilitada por el primer informe anual de la EIG, el logro de resultados y de objetivos estratégicos para obtener el resultado principal del componente es muy satisfactorio, alcanzando en la mayoría de ellos un porcentaje de cumplimiento adecuado.

- En la **línea estratégica “Desarrollo político e institucional”**, gracias fundamentalmente a: (1) la existencia de los recursos humanos y económicos necesarios para el adecuado desarrollo de la EIG, (2) la asesoría y el acompañamiento permanente realizado por el área de género para asegurar la incorporación óptima del enfoque de género en los principales documentos programáticos y de planificación de la OTC-COL, y (3) al impulso y liderazgo de la Aecid en la Mesa de género de la cooperación internacional; se ha logrado fortalecer y hacer visible el compromiso político e institucional de la Aecid-COL, en materia de igualdad de género frente a las organizaciones sociales, el gobierno nacional y la comunidad de donantes.
- En la **línea estratégica “Fortalecimiento de capacidades de género”**, el hecho de formular y ejecutar un plan de capacitación anual en materia de género, ha fortalecido las capacidades de género de la OTC-COL, contrapartes y ONGD españolas.
- En la **línea estratégica “Incorporación de la perspectiva de género en el ciclo de la programación”**, la asesoría técnica permanente llevada a cabo por el Área de Género está contribuyendo a una incorporación (todavía *my incipiente* y con distintos niveles de intensidad) del enfoque de género en los programas, proyectos y otros instrumentos de la cooperación española. El equipo de comunicaciones ha incorporado los lineamientos y también expresa en su trabajo cotidiano acciones frente a la igualdad de género.
- En la **línea estratégica “Comunicación para el desarrollo y la construcción de la paz”**, mediante talleres, el subportal de género y la asesoría técnica, se



ha promovido una comunicación para el desarrollo sensible al género, que ha aumentado el uso de mensajes, imágenes y lenguaje no sexistas, visibiliza la contribución de las mujeres al desarrollo y la construcción de la paz.

3.2 Acceso y calidad de los resultados-servicios ofrecidos: principales efectos encontrados

Todos los informantes entrevistados han señalado la gran calidad técnica del equipo que conforma el Área de Género, y sin la cual, hubiera sido muy difícil ofrecer productos y servicios de calidad, útiles y de fácil acceso, para los grupos meta priorizados. Como señala una persona perteneciente a un organismo de cooperación multilateral financiado por la Aecid:

Para mí es importante que se destaque la calidad técnica del equipo impulsor de la estrategia en el país porque pienso que si eso no fuera así, no se lograrían los alcances que tiene. Entonces, independientemente de que sea un equipo muy joven, son personas muy bien formadas, con una capacidad de escucha muy grande. Se han apoyado en una entidad de espíritu y gestión feminista, Humanas, que son reconocidas por la calidad técnica de lo que hacen. Yo creo que, ni la estrategia ni la interlocución con los distintos sectores y actores, tendría el alcance que tiene si no se sintiera respeto por esta calidad técnica de este equipo, tanto el de la Aecid como el de Humanas. Cualquier apoyo que viene de ellas es garantía de calidad y eso produce mucho respeto y confianza.

Para facilitar el análisis sobre los principales efectos encontrados, se ha decidido partir de la clasificación ya mostrada en el apartado de pertinencia, diferenciando entre los grupos meta que forman parte de la Aecid (nivel interno) de los grupos meta nacionales e internacionales con los que esta interactúa (nivel externo).

a. En el nivel interno de la OTC

Las *acciones de sensibilización* realizadas (de las que se destacan especialmente los talleres al grupo de masculinidades y el espacio “Entre nosotras”), han logrado un mayor grado de conciencia en el equipo sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, y cómo estas permean cualquier aspecto de la vida y del colectivo social. Este aumento de la sensibilización está generando cambios de actitudes, colectivos e individuales, que con mayor o menor grado de intensidad, comienzan a traducirse tanto en el terreno personal como profesional.

Pongo un ejemplo, los hombres de la oficina asistimos a cursos de masculinidades, el primer curso de masculinidad se dio cuando yo estaba ya aquí y te puedo contar la cara de susto con que entramos todos al taller, no sabíamos si teníamos que desnudarnos o no. Tras tres o cuatro cursos de masculinidades todos nos sentimos muchísimo más cómodos, pero más allá valoramos más la igualdad de género desde la perspectiva de la masculinidad y yo con la gente con la que he hablado y con los colegas hombres de la OTC, estos cursos les está siendo muy útiles en su vida privada y familiar.

El tema de masculinidades era totalmente nuevo para mí y me ayudó bastante a ver de otra forma cosas que sabes pero no las tienes ahí. Y ese conocimiento me ha servido para darme cuenta y luego aplicarlo a mi vida personal con los hijos.

Estos talleres me han servido mucho y a veces a mi hija le comento que tuvimos este u otro taller y ella me dice: “¡Ay mami cuando me llevas! Nosotras las mujeres no estamos solo para la casa”. Y si, van cambiando las cosas.

Los espacios de reflexión, la utilización cada vez más sistemática de un lenguaje no sexista, el debate permanente sobre aspectos vinculados a género, han ido paulatinamente permeando en las relaciones interpersonales del equipo y en la cultura organizacional de la OTC, provocando una incidencia directa en el trabajo que se lleva a cabo. De tal manera que cuanto más alto es el grado de sensibilización e interiorización de una persona, mayor es la visibilización de las mujeres y la aplicación de la perspectiva de género en su ámbito profesional.

Desde mi área manejo recursos humanos donde tengo que velar por esa igualdad, y por ejemplo, los salarios por un mismo cargo son iguales pero también cómo meter e incidir en el tema en todo lo que yo trabajo, porque coordino a los conductores, a las vigilantes, a las señoras del servicio, y en esos niveles es donde más arraigada está (la desigualdad). Por ejemplo, con el tema de maternidad ya tuve algún tipo de discusión porque aquí está vista como un problema, entonces, meter eso en el *chip* y no hacer las discriminaciones que uno hace:

“¡Ah, está recién casada, entonces no la contrato!, ir metiendo este tipo de cosas, sobre todo en las personas que más cercanas están”. Pienso que mi responsabilidad es amplia porque esas personas no están en el equipo técnico y no participan en todas las reuniones y yo trato de velar, porque aunque estemos en administración, no se nos olvide por lo que trabajamos aquí. Y los talleres me han ayudado a realizar mejor mi trabajo.

Hemos ido desarrollando esa mirada de género, una mirada que se traduce en un principio en cosas muy elementales pero que son importantes. Un ejemplo que te pongo: hace poco fui a visitar una experiencia y de pronto, miro para un rincón y me doy cuenta que las mujeres habían sacado sus artesanías y no estaban en la ruta, y yo en otro momento hubiera dicho: sigamos para adelante. Pero en ese momento dije: No, “vamos a cambiar de itinerario y vamos a presentar a estas autoridades a las mujeres que han sacado sus artesanías”. Esa mirada, por ejemplo, no la tenía antes. Yo creo que eso ha sido posible gracias al trabajo del Área de Género y al interés personal.

En cuanto a la *formación técnica*, las capacitaciones realizadas, las herramientas metodológicas facilitadas y el asesoramiento permanente ofrecido por el Área de Género, permiten un mayor conocimiento técnico en aspectos de género al resto de las áreas de la OTC-COL, así como la incorporación (aunque aún muy embrionaria y de forma desigual) de la perspectiva de género en su trabajo. Se destaca lo siguiente:

- Gracias a la voluntad política de la institución ya mencionada, se está logrando que cada vez más áreas utilicen el *checklist* para comprobar, en la fase de valoración, que los proyectos incorporan adecuadamente el enfoque de género.

El año pasado nadie lo hizo (utilizar el *checklist*) y este año lo hemos hecho en el 20%, y el año que viene tendremos que conseguir que lo hagan al menos la mitad.

- De un total de doce áreas técnicas en 2008 y diez áreas en 2009¹⁷, ocho han iniciado, o están en fase de iniciar, acciones específicas a favor de las mujeres; con un total de 22 acciones ya impulsadas y seis en fase de elaboración-aprobación.
- Todas las áreas técnicas, al menos en el discurso, tienen claridad en cuanto a que los problemas que abordan, tienen efectos e impactos diferenciados en las mujeres.
- La mayoría de las áreas realizan un trabajo de sensibilización e incidencia permanente con sus contrapartes y ONGD españolas para que estas tengan en cuenta la perspectiva de género en las diferentes fases de la gestión de los proyectos.

17. De acuerdo con el ejercicio de programación operativa de la Aecid impulsado en 2010, las áreas técnicas se reducen a ocho, para efectos del análisis de esta consultoría no tiene mayor incidencia en los resultados.

Por lo menos en mi área, no automáticamente, pero poco a poco lo voy incorporando (el enfoque de género) y sobre todo lo que valoro es la sensibilización, y en general todo el equipo técnico está sensibilizado. Aunque en la práctica el tema técnico se pone un poco complicado, porque no eres especialista, yo creo que en los diálogos de un nivel más político con socios y contrapartes es un tema que nunca se nos olvida, y las contrapartes ven que si quieren acceder a la financiación de la cooperación española tienen que hacer un esfuerzo.



Lo anterior demuestra que la EIG está avanzando positivamente en el cumplimiento de sus dos grandes resultados, aunque aún queda un largo camino por recorrer, ya que el *grado de apropiación* del enfoque de género por parte de los grupos meta priorizados todavía está lejos de ser el adecuado. Esto es lógico si se tiene en cuenta que la EIG solo lleva dos años de aplicación y debe hacer frente a resistencias culturales y sociales profundamente enraizadas en la mayoría de personas y colectivos con los que trabaja (tanto en el equipo de la OTC como en las contrapartes y ONGD españolas). A esto hay que añadir que la EIG debe adecuarse permanentemente a

las distintas dinámicas, tiempos, requisitos, rotación de personal, mecanismos de financiamiento e instrumentos de cooperación existentes.

En cuanto a la incorporación por parte de los programas, contrapartes y ONGD, de habilidades técnicas de género y su progresiva aplicación en el trabajo que realizan, sería conveniente establecer estrategias diferentes adecuadas a los diversos niveles de apropiación observados durante la fase de evaluación y que son los siguientes:

- **Apropiación alta**, que se traduce en una apertura al tema y a considerar la EIG y los servicios que ofrece como una oportunidad para mejorar su trabajo, participando y solicitando información y asesoría de una manera más o menos sistemática.
- **Apropiación media o “políticamente correcta”**, lo que significa la utilización de un discurso cuando se afirma que el tema de género es muy importante siempre va acompañado del adjetivo “difícil” o “complicado”. Es decir, en teoría son conscientes de que es importante considerar a las mujeres y sus especificidades pero en la práctica no aplican el enfoque, por lo general con el argumento de las resistencias culturales existentes en el país. En general, no solicitan los servicios de la EIG, no facilitan la información requerida ni acuden a los talleres que esta ofrece, o bien si lo hacen, no van los directivos o personas con poder de decisión de la institución. En este grupo, el papel de incidencia y diálogo político que pueden jugar los responsables de programas y coordinación de la OTC-COL es clave para ir, paulatinamente, acabando con las resistencias mediante la aplicación, aunque en un comienzo sea pequeña escala, del enfoque de género.
- **Apropiación baja o nula**. Aquellos grupos con los que, por diferentes motivos, no ha sido posible establecer ningún vínculo ni espacios de comunicación o articulación.

En relación con el aumento de la sensibilización para el cambio de actitudes, y en lo que al personal de la OTC se refiere, se ha podido observar un nivel muy alto de aceptación colectivo del tema, aunque aún existen algunas resistencias que son causa directa (y lógica en este tipo de procesos) del fuerte trabajo de visibilización llevado a cabo, así como de la evidente importancia que otorga la mayoría del personal de la OTC-COL al tema de género. Algunos de los hombres entrevistados, en su mayoría personal administrativo y de servicios, tienen resistencias para vincular la desigualdad entre hombres y mujeres con su vida personal y su cotidianidad más inmediata.

Además, consideran que se da una excesiva importancia a las mujeres y a sus problemas, sintiendo que ellos, los hombres, quedan relegados a un segundo plano. Este tipo de sentimientos se podrían definir como lo que en psicología infantil se denomina el “síndrome del príncipe destronado”, en alusión a los celos que siente un hijo o una hija únicos ante la llegada de un nuevo miembro a la familia. De manera similar, para un colectivo que históricamente está acostumbrado a ser nombrado y tratado en forma privilegiada, el cuestionamiento a su poder y la incorporación de nuevos códigos y prácticas sociales más igualitarias en su entorno laboral, provoca en algunos de sus miembros una sensación de incertidumbre y de incomodidad ante



la nueva situación y la supuesta pérdida de privilegios, aunque esta sea más simbólica que real. Sirva como ejemplo lo expresado por los participantes de una entrevista colectiva.

Históricamente el hombre siempre ha estado discriminado y ahora con la incorporación del enfoque de género hace que nosotros los hombres seamos los malos del paseo y las mujeres sean, pues las inmaculadas ¿sí? Y creo que cuando se habla de igualdad y equidad de género hay que tener en cuenta ciertas cosas para poder emitir un criterio en ese sentido. Porque es cultura y es un proceso y no podemos de pronto estigmatizar al hombre y decir que es esto y aquello y es el malo, porque las mujeres también lo son y así como les pasan cosas a ellas también nos suceden a nosotros, y eso no quiere decir que no haya equidad de género, sino que hay otras cosas que tienen que ver con... es que la historia nos ha marcado.

El trabajo de género en la oficina me parece muy bueno, pero le veo que se ha ido muy al otro extremo, a veces lo veo ya muy atacante contra el hombre y generalizan mucho. Y estigmatizan como que ya todos somos así y entonces a veces que se presentan cosas acá que no son realmente relevantes, pero las agrandan mucho. De pronto a alguien se le pasó en un *e-mail* poner buenos días a todos y todas, inmediatamente generó protesta y dicen que están excluyendo, que el lenguaje sexista, ya noto demasiada defensa hacia la mujer y ahora los atacados somos nosotros...

Ante la pregunta si ellos personalmente se sienten atacados, responden:

De pronto atacado no es la palabra, pero sí son muy reiterativas, el Área de Género es muy insistente con ese tipo de situaciones.

En el caso de las mujeres, los futuros procesos de sensibilización deberían comenzar a abordar lo que se conoce como el “síndrome de la bella durmiente” o del “príncipe azul”, en alusión a cómo los cuentos (especialmente de los hermanos Grimm), hacen abrigar en el inconsciente de muchas mujeres la ilusión de que en algún momento conocerán a su príncipe encantado y allí terminarán sus sufrimientos y tendrán una vida feliz, amorosa y armoniosa. Lo que limita poderosamente su crecimiento personal, desde la autonomía y desde la capacidad de poder ser felices consigo mismas.

En ese sentido, algunos príncipes destronados modernos no tienen problema en identificar con rapidez ciertos síntomas:

También se ve aquí, en la oficina, la típica mujer que todavía sigue pensando que aunque ella esté trabajando, el hombre es el que tiene que asumir todos los gastos de la casa, e incluso si uno las invita a salir.

En definitiva, estos distintos niveles de apropiación en habilidades técnicas y sensibilización, deben ser tenidas en cuenta por parte de la EIG de cara al futuro, tanto para el manejo de posibles tensiones que pudieran derivarse de un nivel de exigencia cada vez mayor en cuanto al grado de cumplimiento de la EIG, como para facilitar el proceso de recolección de información necesaria para dar cuenta de los avances alcanzados en los próximos informes.

b. En el nivel externo

Los efectos más importantes se han dado en la Mesa de género de la cooperación internacional. La Aecid, además de impulsar su creación, durante su presidencia ha logrado fortalecer el papel de ONU mujeres (antes Unifem) como Secretaría Técnica de la Mesa y ha generado un espacio de trabajo e incidencia conjunto en torno a varios temas como el seguimiento a la Ley de Reforma Política (cuotas), la implementación de la sentencia de despenalización del aborto en tres casos y el seguimiento a la Resolución 1325, lo que ha permitido situar la igualdad de género en el más alto nivel de la agenda de cooperación internacional de Colombia y contribuye, de manera significativa, a fortalecer la eficacia de la ayuda desde los derechos de las mujeres. Como dijo una de las personas entrevistadas participante de la Mesa:

Creo que este trabajo que presidieron hasta hace muy poco en la Mesa de género internacional (la cooperación española) ha sido muy importante, y aunque ha sido un proceso que ha tenido altibajos, creo que políticamente en las agencias está teniendo mejor alcance, porque cada vez llega más la cooperación y los temas de género están siendo considerados como neurálgicos o estratégicos por parte de otras agencias, que estaban bajadas del cuento porque pensaban: “Mi cuento no es ese, ese cuento es de Unifem”.

Uno de los principales efectos no previstos del trabajo desarrollado por la Aecid en la Mesa de género ha sido, sin duda, la incorporación a este espacio, no solo de otras agencias de cooperación bilateral que mostraban poco interés en el tema, sino también una mayor participación de agencias del propio Sistema de Naciones Unidas.

El segundo gran efecto no previsto identificado y que se vincula al trabajo que realiza la OTC-COL en materia de género, es que se ha convertido en uno de los referentes más importantes del país en este aspecto, sino el primero.

El referente por excelencia en temas de género en el país ha sido la Aecid, Unifem (hoy ONU mujeres) como sistema de ONU, pero que no es directamente cooperante y donde Aecid ha sido clave para el alcance que ha logrado Unifem en el país. Pero creo que por medio de la Mesa de género se ha obligado a pensar en los determinantes de género que se deben incorporar a las acciones generales de la cooperación. Se motiva mucho a la vinculación de personal directivo o de un nivel más alto posible. En este momento veo mucha más presencia de agencias del sistema que antes no estaban incluidas, con excepción de la cooperación sueca, han expresado interés otros países que antes no estaban en los temas de género. Yo sí he visto crecer la motivación y el interés en el país por la política pública en temas de la equidad de género, independientemente de que no sea todavía lo que tiene que ser, yo sé que ahí la cooperación ha sido clave y, en particular, la cooperación española porque es la más reconocida en esa parte.



Uno de los grandes aciertos de Aecid ha sido poner recursos a su cooperación para trabajar el tema de género (...). En la actualidad, los que llevan la vanguardia en este tema son los españoles y los suecos. Una de las cosas que más me ha impresionado de los españoles es que son sumamente generosos para compartir sus experiencias, contactos y mecanismos, mediante los cuales están implementando la EIG. Hemos aprendido mucho.

En cuanto a *perspectivas de impacto*, a tan solo dos años de la puesta en marcha de la EIG (además de las debilidades del sistema de indicadores ampliamente señalada), es demasiado pronto para evaluar su incidencia, aunque los efectos alcanzados hasta el momento, se encaminan adecuadamente a lograr los dos grandes resultados definidos y están aumentando en forma significativa la calidad de la ayuda de la cooperación española en Colombia; y por tanto, contribuyen al objetivo general previsto:

Incidir en las causas estructurales de la desigualdad de género en Colombia, identificar y contribuir a la disminución del impacto diferenciado del conflicto sobre las relaciones de género y apoyar las iniciativas de las mujeres por la paz, mediante la plena incorporación del enfoque de género y de derechos en la cooperación española en Colombia.

Las palabras de una de las personas del equipo de la OTC entrevistada, son adecuadas como cierre de este tema:

El desarrollo no puede entenderse sin igualdad de género, en cualquier proyecto el asesoramiento del Área de Género lo mejora, desde la parte de la identificación. Una de las cosas que hemos aprendido es que el enfoque de género no se incorpora en la casilla esa que hay en el formato de formulación de la Aecid, por el contrario o lo trabajas desde el principio o es una quimera, y eso lo hemos aprendido en esta oficina. Gracias al esfuerzo que hace el área de género mejoramos sustantivamente el impacto de todos los proyectos.

3.3 Hallazgos en materia de eficacia de la EIG

En términos generales, la EIG está avanzando positivamente en el logro de sus dos grandes resultados. Siendo más evidentes en el resultado “Transversalidad” que en el de “Acciones específicas a favor de las mujeres”, debido a las debilidades del diseño ya señaladas y de las que se destaca la falta de resultados (entendidos como metas o componentes) necesarios para alcanzar (y medir) el resultado previsto para este segundo componente.

No obstante, en relación con el resultado “Acciones específicas a favor de las mujeres”, el programa bilateral “Apoyo a las políticas públicas con enfoque de género” ha logrado los siguientes resultados:

a. En el nivel nacional

- Promovida la coordinación intra e interinstitucional para contribuir a un mejor acceso de las mujeres al sistema de justicia.



- Impulsadas políticas públicas a favor de las mujeres en los tres poderes del Estado: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

b. En el nivel municipal

- Creados y fortalecidos mecanismos de igualdad de las alcaldías de Bogotá, Cali, Cartagena, Medellín, Pasto y Quibdó.
- Puesta en marcha y seguimiento de las respectivas políticas de igualdad de género de los mecanismos de igualdad de Bogotá, Cali, Cartagena, Medellín, Pasto y Quibdó.
- Fomentado un mayor conocimiento ciudadano sobre la situación de derechos de las mujeres colombianas.

Respecto al resultado “Transversalidad”, el logro de resultados y objetivos estratégicos para obtener el resultado principal del componente es *muy satisfactorio*, alcanzando en la mayoría de ellos un porcentaje de cumplimiento adecuado. Estos son:

- Se ha fortalecido y visibilizado el compromiso político e institucional de la Aecid-COL, en materia de igualdad de género frente a las organizaciones sociales, el gobierno nacional y la comunidad de donantes.
- Se han fortalecido las capacidades de género de la OTC-COL, contrapartes y ONGD españolas.

- Se ha logrado incorporar (aunque todavía de manera muy incipiente y con distintos niveles de intensidad) el enfoque de género en los programas, proyectos y otros instrumentos de la cooperación española.
- El equipo de comunicaciones ha incorporado lineamientos de género y expresa en su trabajo cotidiano acciones frente a la igualdad de género.
- La OTC-COL ha aumentado el uso de mensajes, imágenes y lenguaje no sexistas y ha visibilizado la contribución de las mujeres al desarrollo y la construcción de la paz.

En relación con el acceso y calidad de los productos y servicios ofrecidos por la EIG, todos los informantes entrevistados han señalado la gran calidad técnica del equipo que conforma el Área de Género, y que ha permitido ofrecer productos y servicios de calidad, útiles y de fácil acceso, para los grupos meta priorizados.

Efectos positivos

Los principales efectos positivos previstos observados en los grupos meta durante la evaluación han sido los siguientes:

a. En el nivel interno

- Las acciones de sensibilización realizadas han logrado un mayor grado de conciencia en todo el equipo de la OTC sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, y cómo estas permean cualquier aspecto de la vida y del colectivo social, que está generando un *cambio de actitudes* tanto colectiva como individual, y permeando las relaciones interpersonales del equipo y la cultura organizacional de la OTC, provocando, en parte del equipo, una incidencia directa en el trabajo que llevan a cabo.
- Las áreas de la OTC-COL tienen un *mayor conocimiento técnico* en aspectos de género, y comienzan a incorporar, (aunque de manera desigual) la perspectiva de género en su trabajo, de la siguiente manera:
 - a. Uso cada vez más generalizado del *checklist* de género, para comprobar en la fase de valoración de los proyectos la incorporación adecuada del enfoque de género.
 - b. Ocho áreas técnicas han iniciado, o están en fase de iniciar, acciones específicas a favor de las mujeres.
 - c. Todas las áreas técnicas, al menos en el discurso, tienen claridad en cuanto a que los problemas que abordan, y efectos e impactos diferenciados en las mujeres.
 - d. La mayoría de las áreas realizan un trabajo de sensibilización e incidencia permanente con sus contrapartes y ONGD españolas, para que estas tengan en cuenta la perspectiva de género en las diferentes fases de la gestión de los proyectos.

b. En el nivel externo

Por medio del trabajo llevado a cabo en la Mesa de género de la cooperación internacional se han logrado los siguientes efectos:



- Se ha impulsado la creación de la Mesa.
- Se ha fortalecido el papel de Unifem como Secretaría Técnica de la Mesa.
- Se ha generado un espacio de trabajo e incidencia conjunto entre todas las agencias de cooperación internacional en torno a varios temas –el seguimiento a la Ley de Reforma Política, implementación de la sentencia de despenalización del aborto en tres casos, seguimiento a la 1325–, que ha permitido situar la igualdad de género en el más alto nivel de la agenda de cooperación internacional.
- Se ha fortalecido la eficacia de la ayuda desde los derechos de las mujeres.

Efectos negativos

El desarrollo de habilidades técnicas en género y el aumento de la sensibilización no han sido homogéneos, existiendo en los grupos meta de distinto nivel de apropiación.

En lo que respecta a los programas de la OTC, contrapartes y ONGD españolas, se ha podido identificar:

- **Apropiación alta.** Programas, contrapartes y ONGD muy abiertos al tema y a utilizar los servicios que ofrece la OTC.
- **Apropiación media o “políticamente correcta.** El discurso sobre la importancia del tema no se traduce en el trabajo que realizan.
- **Apropiación baja o nula.** Aquellos con los que no ha sido posible establecer ningún vínculo ni espacio de comunicación o articulación.

En cuanto al personal de la OTC-COL, hay un nivel de sensibilización y aceptación del tema de género muy alto, aunque aún existen algunas resistencias que son lógicas en este tipo de procesos, en las que hay un fuerte cuestionamiento a los papeles que históricamente la sociedad asigna en función del sexo con el que se nace y a las relaciones desiguales de poder existentes entre hombres y mujeres. En ese sentido, la sensibilización ofrecida por el Área de Género debe hacer frente a lo siguiente:

- El **“síndrome del príncipe destronado”**. Algunos de los hombres de la OTC-COL, en su mayoría personal administrativo y de servicios, consideran que se da un excesiva importancia a las mujeres y a sus problemas, sintiendo que ellos quedan relegados a un segundo plano.
- El **“síndrome de la bella durmiente” o del “príncipe azul”**. Algunas mujeres, siguen abrigando en su inconsciente la ilusión de que en algún momento conocerán a su príncipe encantado y con él, acabarán todos sus problemas, lo que limita poderosamente su crecimiento personal, desde la autonomía y la capacidad de poder ser felices consigo mismas.

Efectos positivos no previstos

Vinculado al trabajo desarrollado por la Aecid en la Mesa de género:

- La incorporación a la Mesa de otras agencias de cooperación bilateral que hasta hace muy poco no mostraban especial interés en el tema, así como una mayor participación de agencias del propio Sistema de Naciones Unidas.

En relación con la EIG en su conjunto y el trabajo que realiza la OTC-COL en materia de género:



- La Aecid es uno de los referentes más importantes del país en este tema, sino el primero. Como expresó una entrevistada perteneciente a una agencia de cooperación internacional:

Uno de los grandes aciertos de Aecid ha sido poner recursos a su cooperación para trabajar el tema de género (...). En la actualidad, los que llevan la vanguardia en este tema son los españoles y los suecos. Una de las cosas que más me ha impresionado de los españoles es que son sumamente generosos para compartir sus experiencias, contactos y mecanismos, por medio de los cuales están implementando la EIG. Hemos aprendido mucho.

En cuanto a *perspectivas de impacto*, pese a las debilidades de diseño identificadas, los efectos alcanzados hasta el momento se encaminan adecuadamente a lograr los dos grandes resultados definidos y aumentan significativamente la calidad de la ayuda de la cooperación española en Colombia; y por tanto, contribuyen al objetivo general previsto:

Incidir en las causas estructurales de la desigualdad de género en Colombia, identificar y contribuir a la disminución del impacto diferenciado del conflicto sobre las relaciones de género y apoyar las iniciativas de las mujeres por la paz, por medio de la plena incorporación del enfoque de género y de derechos en la cooperación española en Colombia.

3.4 Recomendaciones

a. Para hacer frente a la movilidad de personal existente y a los distintos niveles de apropiación sobre el tema

Al Área de Género y Derechos de las mujeres	
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un plan de formación-sensibilización en materia de género, que contemple módulos diferentes para dar respuesta a las distintas características de los grupos meta, la movilidad de personal existente y a los diferentes niveles de apropiación sobre el tema: 	
<p>Módulo de nivel inicial: para personal nuevo de la OTC o para aquellos grupos meta que inicien su incursión en la materia.</p>	<p>Módulo de nivel avanzado: para seguir profundizando con los programas, contrapartes y OTC que ya han sido formados y sensibilizados pero que enfrenan nuevos retos a medida que aplican la perspectiva de género en su trabajo.</p> <p>Los contenidos de este módulo deben ser elaborados de manera participativa con los grupos meta, ya sea por medio de una encuesta específica sobre los temas de su interés y principales dificultades encontradas, o mediante un taller o reunión de trabajo.</p> <p>Es importante que en este nivel, la metodología sea eminentemente práctica y de utilidad inmediata para los grupos.</p>

- Evaluar la incorporación del enfoque de género en el terreno mediante un caso práctico (proyecto, programa, etc.), para extraer conclusiones que puedan ser analizadas y discutidas en forma colectiva. La selección del caso práctico debería ser tomada por el grupo de trabajo.
- Identificar y dar a conocer a los grupos meta ejemplos de buenas prácticas relacionadas con las temáticas que trabaja la OTC, lo ideal sería ofrecer un ejemplo de buena práctica para cada área técnica. Estos ejemplos pueden ser de otros países, otras organizaciones o agencias de cooperación.
- Realizar un curso práctico sobre construcción de indicadores con perspectiva de género.
- Realizar análisis de coyuntura desde la perspectiva de género (por ejemplo, tres al año), en los que se hablen, no solo especialistas sino también las personas a las que la OTC dirige su actuación. Por ejemplo, invitar a una mujer del mecanismo de igualdad de Medellín, a una lideresa indígena, el director o directora de una ONG española, entre otros.

Al Área de Género y coordinación de la OTC

- Establecer una estrategia que incentive a aquellos grupos meta con un buen trabajo en el tema, por ejemplo, mediante un concurso-premio anual al más destacado del año, dando el premio en una celebración en la que se asegure una buena difusión y convocatoria, una especie de Príncipe de Asturias a la igualdad, con diferentes modalidades: institución nacional, ONG nacional, ONG internacional, etcétera.

Al resto de las áreas técnicas de la OTC

- Ser más rigurosos y sistemáticos en su diálogo con las contrapartes en cuanto a la obligación de incorporar el enfoque de género en sus proyectos y programas.
- Incidir y trabajar para asegurar que participen el mayor número posible de sus contrapartes en los cursos y talleres de formación ofrecidos por la EIG.
- Analizar y discutir, en conjunto con el Área de Género, las mejores estrategias para aumentar los niveles de apropiación del enfoque de género en las contrapartes.

A la DCSyM

- Impulsar y liderar un espacio de reflexión entre las OTC y el resto de Direcciones de la Aecid, sobre la necesidad de incorporar a las valoraciones y aprobaciones de los instrumentos una herramienta similar al *checklist* de género utilizado en la OTC-COL, para asegurar la incorporación real del enfoque de género. Lo que ayudará a las contrapartes y las ONGD a entender la importancia del tema, y por tanto, facilitará su apropiación.

b. Para hacer frente a las resistencias sobre el tema a lo interno de la OTC y posibles tensiones que puedan surgir

Al Área de Género y Derechos de las mujeres

- Incorporar a los talleres de masculinidades y al espacio “Entre nosotras” la variable histórica, por ejemplo, para propiciar una reflexión sobre la historia de las mujeres y la pertenencia a un colectivo: el colectivo de las mujeres.
- Colocar en la oficina de la OTC un buzón de quejas y sugerencias, que permita a todas aquellas personas que así deseen hacerlo, expresar sus opiniones libremente, sus quejas y críticas, asegurando el anonimato. Periódicamente revisarlas y analizarlas entre todo el equipo (por ejemplo, cada cierto tiempo, se pueden utilizar quince minutos de las reuniones de equipo semanales).

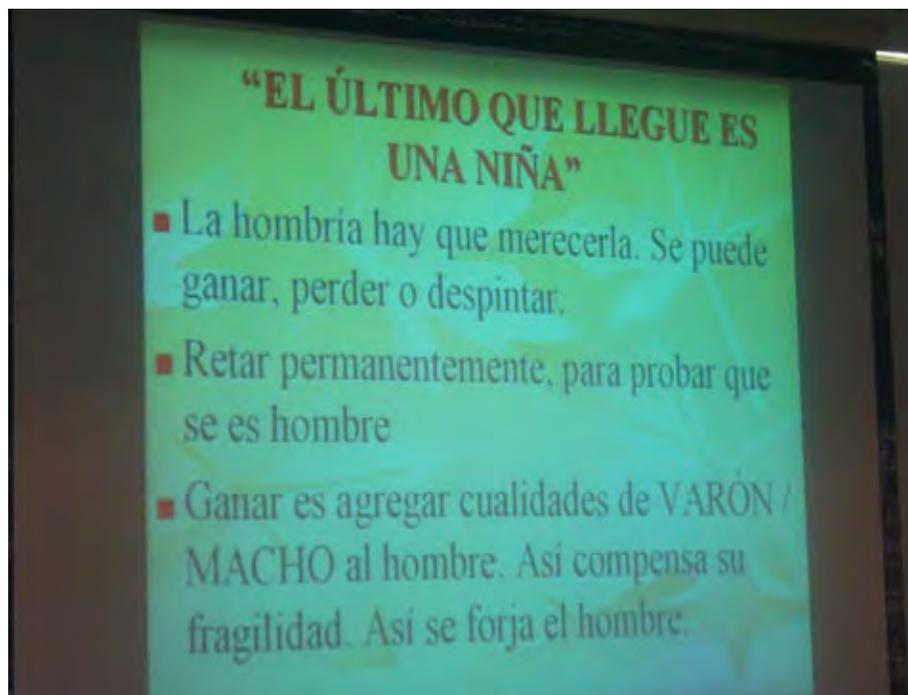
4. Sostenibilidad

De acuerdo con la definición del CAD, en este apartado se analiza la probabilidad de que la corriente de beneficios producidos por la EIG continúe una vez finalizado el periodo establecido (2008-2011). Este es, sin duda, su principal reto. Para abordarlo, se analizan sus perspectivas futuras de viabilidad económica y financiera, la probabilidad de que los principales grupos meta sigan aplicando los beneficios ofrecidos por la EIG sin su presencia, la articulación con las políticas de apoyo existentes y la capacidad institucional y de gestión instalada. En definitiva, la principal pregunta a analizar es ¿se está logrando institucionalizar la EIG en la cooperación que España realiza en Colombia?

4.1 Viabilidad económica y financiera

Si bien el marco político del gobierno español en materia de género y desarrollo ha generado el contexto de oportunidades necesario para la puesta en marcha de la EIG, este no se hubiera aplicado sin el convencimiento y la voluntad política de la coordinación de la OTC-COL, tanto de la anterior coordinadora como de su sucesor; y sin la cual no hubiera sido posible contar con el personal y el financiamiento necesario, que ha llevado a la EIG a ser reconocida como el principal referente de la cooperación internacional en materia de género. Según palabras de su actual coordinador:

La EIG es un privilegio y una ventaja. Una estrategia necesita de mucha visión estratégica, recursos económicos, toda *transversalización* corre el riesgo de convertirse en invisibilización y necesita, sobre todo, estar dotada de una programación de actividades orientadas a una lógica y eso es lo que he encontrado en la EIG. Un coordinador lo que tiene que asumir es cierto compromiso de continuidad con una serie de líneas de actuación institucionales, y tanto por convencimiento como por responsabilidad institucional, no solamente dar continuidad sino también impulsar y reforzar la estrategia de género, con su componente de *transversalización* incluido, es una de las cosas que tengo más claras en esta oficina.



En la actualidad, la EIG cuenta con un coordinador de la OTC con la visión estratégica necesaria para seguir asumiendo el compromiso institucional iniciado por su antecesora. Cabe preguntarse si en el futuro, esta seguirá teniendo la misma suerte con las nuevas coordinaciones. A la rotación de personal que caracteriza a una institución como la Aecid, hay que añadir que no existen criterios de contratación formalmente establecidos que contemplen la formación-sensibilización en género.

Aunque se trata de una hipótesis que escapa al control directo de la EIG, debe ser tomada en cuenta de cara a su sostenibilidad, ya que es probable que cuanto mayor sea su nivel de institucionalización en los principales documentos programáticos y áreas de la OTC (fundamentalmente administración y programas), más fácil será que esas nuevas coordinaciones, independientemente de su nivel de sensibilización y compromiso con el tema, asuman dinámicas de trabajo fuertemente consolidadas.

En relación con la EIG, no creo que estemos en una fase de arranque, pero pocos temas y menos el de género queda para la perpetuidad porque se haya hecho un fantástico trabajo en la oficina. El día que M, I, F, M, M, y yo nos vayamos, si en los términos de referencia y de las contrataciones estableces como uno de los requisitos tener conocimientos de género, entonces no se perderá; pero si solo lo exiges para trabajar en un área de género, pues probablemente se pierda. Porque en una OTC hay mucha rotación de personal y es probable que en tres años queden pocos de los que estamos ahora y hemos hecho este trabajo. Y, sobre todo, si te viene un nuevo coordinador o coordinadora que no le interesa el tema.

Este apoyo y compromiso político de la coordinación ha sido especialmente importante a la hora de establecer el mecanismo de financiamiento más adecuado para poner en práctica la EIG, que como ya se detalló en el capítulo destinado a la

eficiencia, ha sido por medio del programa bilateral “Apoyo a las políticas públicas con equidad de género”.

Aunque todavía quedan dos años para que la EIG finalice, es muy probable que sea necesaria la formulación de una segunda fase que permita asegurar su institucionalización. Para ello, y ante la falta de directrices por parte de la Aecid central, respecto a los mecanismos o procedimientos que pueden facilitar el financiamiento a la *transversalización*, hay que partir de los ya existentes; ya sea por medio de un nuevo programa bilateral o mediante asistencias técnicas. Al asumir de nuevo, las zonas grises se mueve la obligación de que toda OTC tiene de contribuir, por un lado, al compromiso realizado por el gobierno ante la OCDE de destinar el 15% de la AOD a la igualdad de género, y por otro, de cumplir con lo que el mismo contrato de gestión establece en la materia.

4.2 La aplicación de la estrategia, sin la estrategia

El abordaje de la igualdad de género implica la puesta en marcha de un proceso sistemático y continuo en el tiempo que permita ir deconstruyendo las creencias y valores, fuertemente arraigados en el imaginario de cualquier grupo social, al tiempo que se facilitan las herramientas conceptuales, metodológicas y técnicas necesarias para la incorporación del tema en los diferentes ámbitos en que dicho grupo interactúa. De lo expuesto en el presente informe, se extrae que la EIG está sentando las bases para que en el futuro sus destinatarios principales fortalezcan su trabajo en igualdad de género, aunque aún se necesita asegurar el acompañamiento y los servicios que ofrece la EIG, especialmente el llevado a cabo con las áreas técnicas y administración de la OTC.

Para fortalecer este importante aspecto, es imprescindible que el Área de Género comience a identificar los elementos que asegurarán mejor la sostenibilidad de las acciones emprendidas, lo que implica plantearse las siguientes cuestiones:

- ¿Hasta cuándo el Área de Género debe acompañar los procesos iniciados?
- ¿Cómo acompañar los procesos teniendo en cuenta los diferentes grados de apropiación?
- ¿Cuáles deben ser las estrategias de salida o transferencia para cada uno de los procesos y actores a los que se asesora y acompaña?
- ¿Se está contribuyendo sustantivamente a la institucionalidad de la EIG?
- En términos de dicha institucionalidad, de todas las actividades planificadas y puestas en marcha, ¿cuáles han resultado ser más estratégicas?

El contexto actual presenta una excelente oportunidad para que el Área de Género, conjuntamente con el resto del equipo de la OTC, comience a consolidar el proceso de sensibilización y formación iniciado. Así como “*lo que no se nombra, no existe*” (lema que ha quedado profundamente interiorizado en el equipo), lo que no queda por escrito tampoco. Por eso es importante poner especial atención a los siguientes aspectos:

- Hacer seguimiento a la programación operativa 2010 y reforzar una mayor inclusión de la perspectiva de género en 2011.
- Asegurar su incorporación en el futuro Marco de Asociación en Colombia.
- Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el Fondo del Agua, por su carácter estratégico para el desarrollo de las mujeres.
- Realizar un trabajo mucho más específico y sistemático con el Área de Administración y con el proceso de gestión de conocimiento iniciado recientemente, ya que implica la elaboración de documentos para la “transversalidad” del género en la oficina como un Manual de funciones (actualmente en borrador), o la reorganización del organigrama actual.



4.3 La armonización y el alineamiento de la EIG con la política colombiana: un difícil juego de equilibrios

Trabajar por la defensa, promoción y protección de los derechos de las mujeres en alineamiento con las políticas nacionales, no es tarea fácil ya que son escasos los países que traducen el marco normativo existente en materia de igualdad de género en práctica política e institucional. Además, la mayor o menor importancia que se otorge al tema varía de gobierno a gobierno en función de sus prioridades políticas y enfoques de desarrollo. Por lo general, el tema es abordado desde una posición “políticamente correcta”, para responder a las posibles reclamaciones que pudieran derivarse de la comunidad internacional o de ciertos movimientos sociales, como el movimiento feminista y amplio de mujeres, pero sin otorgarle el carácter de alta prioridad política que debería tener.

Colombia no escapa a esta realidad y la cooperación española ha realizado grandes esfuerzos por generar espacios que permitan al país cumplir con los compromisos tanto nacionales como internacionales suscritos en materia de igualdad de género. Además de la Mesa de género de la cooperación internacional mencionada, y que apunta a la armonización de las acciones llevadas a cabo por parte de la cooperación internacional, se está realizando un importante trabajo tanto en el nivel nacional – fundamentalmente con los poderes Legislativo y Judicial – como en el municipal – con la creación y fortalecimiento de mecanismos de igualdad –, que se encamina a la institucionalización de la política pública con equidad de género. Y, por tanto, a la sostenibilidad de la EIG.

No obstante, varios son los desafíos que se deberán abordar en los próximos años (Aecid, 2010):

- Lograr que las alianzas establecidas con las alcaldías se traduzcan en compromisos políticos concretos. Como señala Maruja Barrig en su documento:

[Se trata de] un compromiso *feble* [débil] por parte de los alcaldes que, en ocasiones, se estacionan en un discurso políticamente correcto pero que no estipula procedimientos para que dicho discurso impregne, con su práctica, a toda la administración (...). Parece difícil encontrar aliados al interior de las alcaldías. Esta resistencia interna, más peligrosa cuanto más silenciosa, traba iniciativas, recorta presupuestos, boicotea actividades: no siempre, pero sí en todas las alcaldías.

- Diseñar estrategias para que los cambios de funcionarios o funcionarias y responsables, especialmente de alto nivel, afecten lo menos posible al trabajo iniciado en las administraciones municipales.

Por último, si bien la EIG ha fomentado la apropiación democrática y local generando espacios de articulación y coordinación entre el movimiento de mujeres y los gobiernos locales, se considera importante que de cara al futuro, especialmente en los nuevos procesos de diálogo político que se abrirán en torno al nuevo marco de asociación, se comiencen a diseñar mecanismos que permitan una interlocución con el mencionado movimiento, como sujeto político fundamental al que hay que tener para la definición de prioridades, estrategias futuras y establecimiento de mecanismos de rendición de cuentas.

4.4 Hallazgos en materia de sostenibilidad

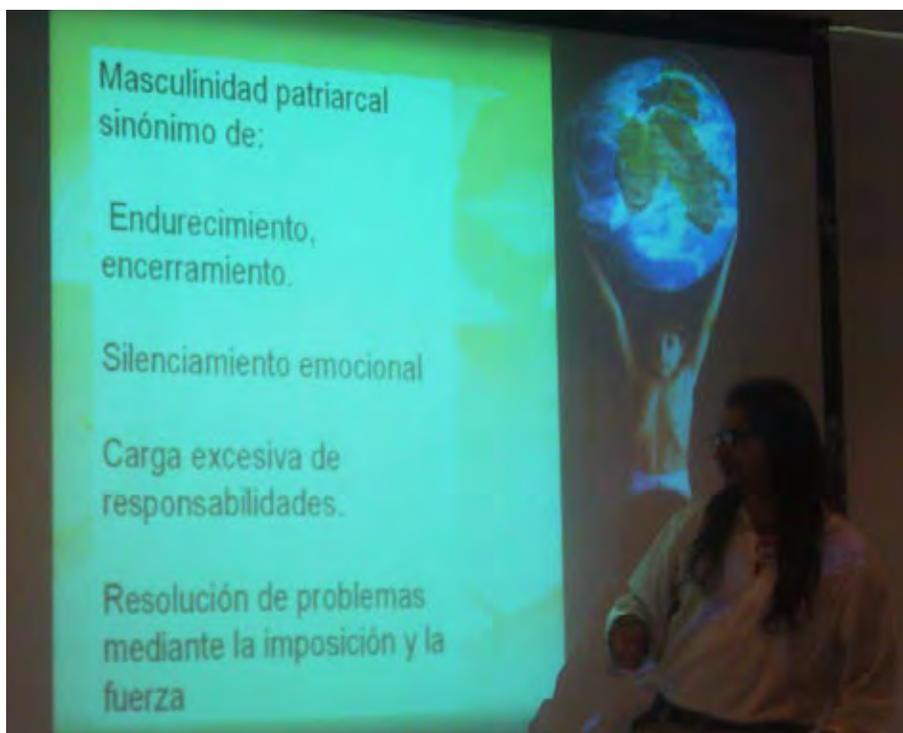
La EIG ha contado desde su inicio con el apoyo y compromiso político de la coordinación, lo que ha permitido disponer del personal y financiamiento necesario para su aplicación, por medio del programa bilateral “Apoyo a las políticas públicas con equidad de género”. Este compromiso puede variar en el caso de que cambie el coordinador actual, ya que en la Aecid no existen criterios de contratación formalmente establecidos que contemplen la formación-sensibilización en género.

Aunque todavía quedan dos años para que la EIG finalice, es muy probable que sea necesaria *la formulación de una segunda fase*, que permita asegurar su institucionalización. Para ello, y ante la falta de directrices por parte de la Aecid central, respecto a los mecanismos o procedimientos que pueden facilitar el financiamiento a la *trans-*

versalización, se tendrá que realizar a partir de los ya existentes; ya sea por medio de un nuevo programa bilateral o mediante asistencias técnicas.

La EIG sienta las bases para que en el futuro sus destinatarios principales fortalezcan su trabajo en igualdad de género, aunque aún se necesita asegurar el acompañamiento y los servicios que ofrece, especialmente el efectuado con las áreas técnicas y administración de la OTC.

La cooperación española ha realizado grandes esfuerzos por generar espacios que permitan a Colombia cumplir con los compromisos tanto nacionales como internacionales suscritos en materia de igualdad de género. Además de la Mesa de género de la cooperación internacional mencionada, y que apunta a la armonización de las acciones llevadas a cabo por parte de la cooperación internacional, se realizan trabajos en los órdenes nacional y municipal, como ya se mencionó.



4.5 Recomendaciones

a. Para asegurar la viabilidad económica y financiera de la EIG

A la Aecid

- Tener en cuenta para las contrataciones la formación-sensibilización en género.

A la coordinación general de la OTC-COL

- Seguir asegurando el financiamiento de la EIG.

b. Para la institucionalización de la EIG

A la coordinación de la OTC, Área de Género y resto de áreas técnicas

- Dar seguimiento a la programación operativa 2010 y reforzar una mayor inclusión de la perspectiva de género en 2011.
- Asegurar su incorporación en el futuro Marco de Asociación en Colombia.
- Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el Fondo del Agua, por su carácter estratégico para el desarrollo de las mujeres.
- Realizar un trabajo mucho más específico y sistemático con el Área de Administración, y con el proceso de gestión de conocimiento iniciado recientemente, ya que implica la elaboración de documentos para la “transversalidad” del género en la oficina como un Manual de funciones (actualmente en borrador) o la reorganización del organigrama actual.

c. Para fortalecer la armonización democrática y el alienamiento de la EIG con la política colombiana

Al Área de Género

- Diseñar estrategias de incidencia para lograr que las alianzas con las alcaldías se traduzcan en compromisos concretos.
- Diseñar estrategias para que los cambios de funcionarios o funcionarias y responsables, especialmente de alto nivel, afecten lo menos posible al trabajo iniciado en las administraciones municipales.

A la coordinación de la OTC y al Área de Género

- En los nuevos procesos de diálogo político que se abrirán en torno al nuevo Marco de Asociación, diseñar mecanismos que permitan una interlocución con el movimiento feminista y amplio de mujeres.





Anexos

Anexo 1. Esquema general de la evaluación

CRITERIO 1. PERTINENCIA Y CALIDAD DEL DISEÑO		
PRINCIPALES CAMPOS DE INFORMACIÓN	VARIABLES DE ANÁLISIS	PRINCIPALES INFORMANTES FUENTES DE INFORMACIÓN
1.1 PERTINENCIA ACTUAL DE LA EIG	<ul style="list-style-type: none"> • Coherencia del objetivo general (OG) y del objetivo específico (OE) de la EIG con la política pública colombiana. • Apoyo del OG y OE al PD, PAE. • Respuesta actual de la EIG a las necesidades de los grupos meta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento EIG. • III PD. • PAE. • Marco normativo internacional y colombiano en materia de género. • Entrevistas: Grupo Género y Desarrollo de las Mujeres (OTC-COL), Programas (OTC-COL) ONG españolas, contrapartes.
1.2 VALIDEZ DE LA LÓGICA DE INTERVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad actual del marco lógico (ML). Relación causal: actividades-resultados impacto. • Claridad y secuencia lógica del OG-OE-R- necesidades identificadas. • Posibilidad de lograr el OE en el periodo previsto (2008-2011). • Calidad de los IOV. • Pertinencia de las actividades, productos y efectos directos planificados. • Validez de los riesgos y supuestos. • Existencia-validez de una propuesta de sostenibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación operativa género POG-POA • Marco lógico • Grupo Género y Desarrollo de las Mujeres (OTC-COL) <p>OTC (Equipo Técnico y Área Género),</p> <p>ONGD, contrapartes, otras agencias</p>
1.3 RESPALDO DE LOS ACTORES AL DISEÑO ACTUAL	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de los actores clave en el proceso del diseño de la EIG. Esquemas de coordinación, gestión y financiación definidos. • Relación de este esquema con el fortalecimiento institucional y la apropiación local. • Grado de conocimiento de los actores claves del OG y OE. • Coherencia entre actividades – capacidades de los actores. • Adaptación de la EIG para la mejora de la pertinencia (si fuera necesario). 	<p>Personal de la OTC</p> <p>ONG</p> <p>Contrapartes</p>
1.4. ASPECTOS TRANSVERSALES	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de cuestiones transversales clave en el diseño del proyecto. 	<p>OTC (equipo técnico)</p> <p>ONGD</p> <p>Contrapartes</p> <p>Otras agencias</p>

CRITERIO 2. EFICIENCIA		
PRINCIPALES CAMPOS DE INFORMACIÓN	VARIABLES DE ANÁLISIS	FUENTES DE INFORMACIÓN
1.1 MEDIOS E INSUMOS UTILIZADOS	<ul style="list-style-type: none"> Dotación de los insumos para la ejecución de las actividades. Planificación presupuestal realizada. 	<p>Área de género</p> <p>OTC (equipo técnico)</p>
2.1 MEDIOS E INSUMOS UTILIZADOS	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismo de seguimiento utilizado para dotar los insumos necesarios para la ejecución de las actividades. Procedimientos contractuales establecidos y relación con la ejecución de las actividades. 	
2.2 EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> Instrumentos de gestión utilizados (ML.). Calendario de actividades (o plan de trabajo) y de recursos. Nivel de ejecución real según lo programado. Mecanismos-herramientas de seguimiento a las actividades. Grado de adaptación (si fuera necesario) a los cambios. Coordinación de la Estrategia de igualdad de género (EIG) con otras intervenciones similares para generar sinergias y evitar duplicidades. 	<p>OTC (todas las áreas)</p> <p>ONGD</p> <p>Contrapartes</p> <p>Otras agencias</p>
2.3 PRODUCTOS ALCANZADOS	<ul style="list-style-type: none"> Productos entregados y tiempo utilizado. Calidad de los productos. Nivel de contribución de los productos alcanzados a los resultados previstos. Relación correcta de los resultados en los IOV- metas. 	<p>OTC (todas las áreas)</p> <p>ONGD</p> <p>Contrapartes</p> <p>Otras agencias</p>
2.4 CONTRIBUCIÓN IMPLICACIÓN DE LOS SOCIOS	<ul style="list-style-type: none"> Relación existente entre el sistema de seguimiento y la ejecución eficiente de la EIG. Contribuciones financieras y de recursos humanos a tiempo. Comunicación entre el Grupo de Género con el resto de instancias de la OTC, ONG, contrapartes y otros actores. 	<p>OTC (equipo técnico y de coordinación)</p> <p>ONGD</p> <p>Contrapartes</p> <p>Otras agencias</p>

CRITERIO 3. EFICACIA		
PRINCIPALES CAMPOS DE INFORMACIÓN	VARIABLES DE ANÁLISIS	PRINCIPALES INFORMANTES FUENTES DE INFORMACIÓN
3.1 PORCENTAJE DE ALCANCE DE LOS RESULTADOS PREVISTOS	<ul style="list-style-type: none"> Logro actual de los resultados planificados. Pertinencia de los IOV- metas del objetivo específico. Calidad de los resultados. 	OTC (equipo técnico y área de género)
3.1 PORCENTAJE DE ALCANCE DE LOS RESULTADOS PREVISTOS	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de acceso y uso de los resultados disponibles por parte de los grupos meta. Factores que impiden el acceso de los grupos meta a los resultados- servicios (si los hay). 	
3.2 PROBABILIDAD ACTUAL DE ALCANZAR EL OE (CON BASE EN LA EJECUCIÓN REALIZADA)	<ul style="list-style-type: none"> Grado de adaptación de la EIG a las condiciones externas cambiantes (riesgos y supuestos). Efectos negativos no planificados sobre los grupos meta. Efectos positivos no planificados. 	OTC (todo el equipo) ONGD Contrapartes Otras agencias

CRITERIO 4. IMPACTO		
PRINCIPALES CAMPOS DE INFORMACIÓN	VARIABLES DE ANÁLISIS	PRINCIPALES INFORMANTES FUENTES DE INFORMACIÓN
4.1 IMPACTO DIRECTO EN EL OG	<ul style="list-style-type: none"> Impactos visibles en la actualidad. Impactos probables. Probabilidad de alcanzar los IOV- metas del OG. Existencia de factores externos que pongan en peligro el impacto directo del proyecto. 	OTC (todo el equipo) Otras agencias Contrapartes ONG
4.2 IMPACTOS INDIRECTOS POSITIVOS O NEGATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Impactos positivos no previstos (actuales o futuros) sobre los grupos meta planificados u otras comunidades-actores no destinatarias del proyecto. Impactos negativos no previstos y medidas puestas en marcha para mitigarlos. Coherencia, complementariedad y coordinación entre donantes. Impactos indirectos de dicha relación. 	OTC (todo el equipo) Otras agencias Contrapartes ONGD

CRITERIO 5. SOSTENIBILIDAD		
PRINCIPALES CAMPOS DE INFORMACIÓN	VARIABLES DE ANÁLISIS	PRINCIPALES INFORMANTES FUENTES DE INFORMACIÓN
5.1 VIABILIDAD FINANCIERA Y ECONÓMICA	<ul style="list-style-type: none"> Respaldo institucional de los servicios- resultados actuales y de la propia EIG tras 2011. Accesibilidad de los servicios- resultados a los grupos meta tras 2011. Posibilidad de mantener la EIG si los factores económicos cambian. 	<p>OTC (equipo técnico, coordinación, género)</p> <p>Contrapartes</p> <p>ONGD</p>
5.1 VIABILIDAD FINANCIERA Y ECONÓMICA	<ul style="list-style-type: none"> Grado de capacidad de los grupos meta relevantes de garantizar el mantenimiento o sustitución de los servicios ofrecidos por la EIG. Estrategia de salida económico- financiera establecida. 	
5.2 NIVEL DE APROPIACIÓN DE LA EIG Y SUS PRODUCTOS POR PARTE DE LOS GRUPOS META	<ul style="list-style-type: none"> Grado de inserción del proyecto en las estructuras institucionales (OTC) locales y nacionales. Nivel de implicación de los grupos meta (y otros grupos de interés relevantes o actores) en la planificación y en el proceso de ejecución. Nivel de involucramiento de los grupos meta relevantes en la toma de decisiones concerniente a la orientación y ejecución de la EIG. Probabilidad de que los grupos meta continúen haciendo uso de los servicios relevantes de la EIG. 	<p>OTC (todo el equipo)</p> <p>Otras agencias</p> <p>Contrapartes</p> <p>ONGD</p>
5.3 GRADO DE APOYO POLÍTICO DE LA EIG	<ul style="list-style-type: none"> Grado de apoyo de las políticas nacionales, sectoriales y presupuestales relevantes. Cambio de políticas (españolas y colombianas), que han podido o pueden afectar a la EIG. Estrategias establecidas por la EIG para adaptarse a los cambios y a las necesidades de apoyo de largo plazo. Grado de probabilidad de que el apoyo político continúe una vez finalizado el periodo establecido (2011). 	<p>OTC (equipo técnico, coordinación)</p> <p>Otras agencias</p> <p>ONGD</p> <p>Contrapartes</p>

CRITERIO 5. SOSTENIBILIDAD		
PRINCIPALES CAMPOS DE INFORMACIÓN	VARIABLES DE ANÁLISIS	PRINCIPALES INFORMANTES FUENTES DE INFORMACIÓN
5.4 CONTRIBUCIÓN DEL PROYECTO A LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL Y DE GESTIÓN DE LA OTC	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de inserción de la EIG en las estructuras institucionales de la OTC. • Formación de los grupos meta en términos técnicos, financieros y de gestión para continuar con los beneficios-servicios de la EIG. • Posibilidad de asegurar un nivel adecuado de recursos humanos apropiados y cualificados disponibles para continuar con los beneficios de la EIG. • Existencia de planes para dar continuidad a algunas o a todas las actividades de la EIG. 	OTC (todo el equipo)



Anexo 2. Listado de informantes claves por técnica de entrevista utilizada

ENTREVISTAS INDIVIDUALES

Agencia Española de Cooperación en Colombia ¹⁸¹⁹

Nombre	Cargo
1. Adriana Mejía	Asistencia Técnica - Juventud y Cultura
2. Alejandra Ortiz	Asistencia Técnica Programa de Género y Derechos de las Mujeres
3. Angélica Bernal	Asistencia Técnica Programa de Género y Derechos de las Mujeres
4. Aura Nivia	Asistencia Técnica - Programa Víctimas
5. Bairon Otálvaro ¹⁸	Asistencia Técnica - Cali
6. Begoña Fernández	Responsable de Proyecto Desarrollo Económico - Programa Erica
7. Constanza Kahn	Responsable Comunicación
8. Fernando Rey	Coordinador Adjunto
9. Francesc Villa	Responsable Proyecto Pueblos Indígenas y Acción Humanitaria
10. Inmaculada Arnaez	Justicia y Derechos Humanos
11. Luis Villanueva	Responsable Programa Patrimonio
12. Manuel Ruiz	Responsable Programa Desarrollo Humano Sostenible (Programa Afro)
13. Mar Humberto	Responsable de Programa de Género y Derechos de las Mujeres
14. Matías Martín	Responsable Programa Víctimas del Conflicto
15. Miguel González	Coordinador General Aecid
16. Naiara Imedio	Asistencia Técnica - Programa Construcción de Paz
17. Patricia Morales ¹⁹	Asistencia Técnica Nariño - Medio Ambiente
18. Sara Sánchez	Administradora Programa Género y Derechos de las Mujeres
19. Susana Pérez	Joven cooperante en Programa Género y Derechos de las Mujeres

18. Entrevista individual realizada telefónicamente.

19. Entrevista individual realizada telefónicamente.

Otras instituciones

Nombre	Cargo - Institución
20. Adriana de la Espriella	Oficial de Área. OACNUDH
21. Alejandro Mattos	Representante INTERMON - OXFAM
22. Ángel Facundo	Consultor externo Aecid para Gestión del conocimiento
23. Diana Muñoz	ACDI
24. Fernando Medellín	Consultor externo Aecid para programación operativa
25. Flor Díaz	Coordinadora general del Programa Integral contra la Violencia de Género del Fondo PNUD - España.
26. Luz Estella Martello	Responsable Técnica. Embajada de Suecia
27. Luz María Salazar	Asesora. Dirección de Cooperación Internacional de Acción Social.
28. Martha Pabón	Asesora Género GTZ
29. Martin Sjorgen	Sección Cooperación - Líneas Temáticas Derechos Humanos. Delegación de la Unión Europea
30. Soraya Hoyos	Unifem

ENTREVISTAS GRUPALES

Agencia Española de Cooperación en Colombia

Nombre y cargo	Área
31. Liliana Ramos Administradora General	Administración
32. Rocío Alarcón Administradora Proyectos	
33. Adriana Ardila Becas	Administración
34. Patricia Fierro Secretaria de Proyectos	
35. Olga Lucía Mora Recepcionista	
36. Ruth Jeaneth Carrillo 37. Diana González 38. Mónica Rivera	Vigilancia
39. Jorge Humberto Nontien 40. Pablo Galindo 41. Edgar Lozano	Transporte y seguridad
42. Miriam Rodríguez 43. María Luisa González	Servicios generales

Nombre y cargo	Área
44. Silvia Hoyos Asistente de Dirección 45. Sandra Otálora Asistencia Técnica	Administración
46. Julio Ramírez Responsable de Sistemas 47. Iván Correa Administración Proyectos 48. Ricardo Cárdenas Asistente Administrativo	Administración
49. Sara Parra Asistencia Técnica Medellín 50. Sandro Ferreiras²⁰ Consultor Unidad de Gestión del Conocimiento	Proyecto Desarrollo Económico Erica - Medellín

Otras instituciones

Nombre y cargo	Área
51. Cecilia Barraza Directora 52. Natalia Buenahora Consultora	Corporación Humanas
53. Sofía Nodermark 54. Marta López	MAPP/OEA

GRUPOS FOCALES

Grupo focal: ONGD españolas

Nombre y cargo	Organización
55. Arantza Laritzgonia Representante Colombia	Mundubat
56. Lina Correa Directora	Global Humanitaria
57. Iliana Espitia Punto focal género	Global Humanitaria

²⁰. Entrevista colectiva realizada telefónicamente.

Nombre y cargo	Organización
58. María Cecilia Salcedo Técnica profesional	Codespa
59. Roger Hernández Representante Colombia	Caritas Española
60. Inga Yancés Técnica profesional	Humanismo y Democracia
61. Javier Conde Delegado Colombia	Cruz Roja

Grupo focal: Movimiento de Mujeres de Colombia

Nombre	Organización
62. Andrea Restrepo	Mesa Mujer y Conflicto
63. Claudia Mejía	Sisma Mujer y Red nacional de mujeres
64. Cristina Suaza	Feminista independiente
65. Lucy Cardona	Programa Regional Ciudades Seguras - AVP
66. Marina Gallego	Ruta Pacífica
67. Marina Lurduy	Red Nacional de Mujeres
68. Marta Tamayo	Red Nacional de Mujeres
69. Olga Amparo Sánchez	Casa de la Mujer
70. Patricia Prieto	Mujer y Sociedad
71. Maura Nasly Mosquera	Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas - CNOA

Anexo 3. Modelos de cuestionarios

Cuestionario 1. Coordinador General y Coordinador Adjunto de la OTC-COL

1. ¿Considera que es coherente la EIG (especialmente su OG y OOEE) con las políticas del gobierno colombiano? ¿Apoya el gobierno colombiano los objetivos de la EIG?
2. ¿Cómo se inserta la EIG en el PAE? ¿Cuáles según su opinión el aporte de la EIG al PAE?
3. En su opinión ¿cuál es la calidad del diseño de la EIG (objetivos, resultados, líneas de acción)?
4. ¿Considera que el actual proceso electoral y el próximo gobierno afectaran (positiva o negativamente) al trabajo desarrollado por la EIG y a la situación de las mujeres en Colombia? ¿Existe algún riesgo o supuesto externo que deba ser tenido en cuenta por la EIG?
5. ¿Cuál es la visión de la Aecid Madrid sobre la EIG en Colombia?
6. ¿Cree que los OOEE definidos en la EIG se podrán alcanzar en el periodo previsto?
7. En una escala del 1 al 5 (donde el 1 es la puntuación más baja y el 5 la más alta) cuál es su apoyo a la EIG?
8. En el esquema de coordinación, gestión y financiación de la EIG ¿Cuál es el papel que usted juega? ¿Es el adecuado o debería ser distinto?
9. Si la prioridad actual del gobierno español en materia de igualdad de género cambiara ¿qué probabilidades habría de seguir llevando a cabo la EIG en la OTC de Colombia?
10. ¿Existe una estrategia de sostenibilidad de la EIG? Si no fuera así, ¿qué elementos deberían de tenerse en cuenta para contar con una estrategia?
11. ¿Considera que el presupuesto actual destinado a la EIG es adecuado y suficiente?
12. De los productos y servicios que está teniendo la EIG ¿cuáles destacaría usted y por qué? ¿y en el nivel personal?
13. ¿Cómo contribuyen dichos productos al resto de los programas y acciones que lleva a cabo la OTC?
14. ¿Hay una comunicación satisfactoria entre el programa de género y el resto de áreas y programas de la OTC?
15. ¿Cómo se ha tenido en cuenta la EIG en la programación operativa?

16. ¿Cómo contribuye el equipo de género al logro de los resultados previstos?
17. ¿Cómo contribuye el resto de los equipos programáticos?
18. ¿Identifica efectos negativos no planificados sobre los grupos meta (ONGD, contrapartes y otros donantes) o existe la probabilidad de que ocurran con la EIG?
19. ¿Cree que ha habido efectos positivos no previstos?
20. ¿Considera que ya hay impactos evidentes gracias a la EIG?
21. ¿Qué impactos parecen probables?
22. ¿Existen factores externos que pongan en peligro el OG y OOOE de la EIG?
23. ¿Cómo siente la relación de la Aecid con otros donantes en materia de igualdad de género? ¿Tener una EIG ha sido útil en la coordinación con otros donantes?
24. Si los servicios-resultados de la EIG tienen que ser respaldados institucionalmente, ¿es probable que se pongan los fondos a disposición? Si es así, ¿por parte de quién?
25. ¿Cree que serán asequibles los servicios-resultados para los grupos meta (equipo técnico de la OTC, ONG españolas, contrapartes) una vez finalice el período previsto (2011)?
26. ¿Podrán mantenerse los beneficios si los factores económicos o políticos cambian?
27. ¿Cómo se garantizarán los servicios-productos-cambios introducidos por la EIG?
28. ¿Existe alguna estrategia de salida económico-financiera? Si es así, ¿qué probabilidad hay de que se lleve a cabo?
29. ¿Existe la probabilidad de que algún apoyo político o institucional continúe a partir de 2011?
30. ¿Cuál es su visión sobre la actual financiación que cubre la EIG hasta 2011?

Cuestionario 2. Para personal técnico de programas y proyectos OTC-COL

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la OTC? ¿Participó en el proceso de la construcción de la EIG? ¿Fue entrevistado o entrevistada en la fase de diagnóstico?
2. ¿Cuáles son sus funciones y responsabilidades principales?
3. Podría explicarme con sus propias palabras ¿qué es la EIG? ¿Cuáles son sus principales componentes? Según su opinión ¿cuáles son las principales funciones que lleva a cabo el área de género y la EIG?

4. ¿Cómo se inserta en su trabajo la EIG? ¿En qué consiste su relación o vínculo?
5. ¿Hasta qué punto se están cumpliendo la EIG?²¹
6. ¿Cuánto es el presupuesto que destina su área, programa o proyecto a género?
7. De los instrumentos-servicios que la EIG ha ofrecido al resto de las áreas y programas de la OTC ¿cuáles son los que usted destacaría y por qué?
8. En el hipotético caso de que la EIG no continuara a partir de 2011, ¿qué elementos (conceptos, herramientas, etc.) de lo aprendido seguiría incorporando a su trabajo o a su vida?
9. ¿Con qué adjetivo definiría al área de género y a la EIG?
10. ¿Qué aspectos considera que se deben mejorar?
11. ¿Cómo describiría la cultura organizacional²² de la OTC? ¿Cree que la EIG ha influido (positiva o negativamente) en dicha cultura?
12. Para finalizar ¿quisiera añadir algún comentario u observación más?

Matriz de respuesta p.5. Análisis de las principales medidas vinculadas a las áreas programas-proyectos

Medida de la EIG	° Cumplimiento	Observaciones
Dos objetivos de género anuales		
Grupo de Trabajo de Género		
Uso del listado de consultoras-especialistas		
Talleres de capacitación		
Herramientas de género y materiales temáticos		
Utilización de lenguaje no sexista		
Elaboración de diagnósticos rápidos de género		
Diseño y uso de indicadores de desigualdad específicos para el programa		
Identificación de análisis y propuesta de acciones futuras		
Inclusión del enfoque de género en los documentos programáticos		
Inclusión el enfoque de género en el monitoreo y las evaluaciones de los proyectos		

21. Las respuestas a esta pregunta se recogerán en la matriz “Análisis de las principales medidas vinculadas a las áreas, programas, proyectos”, que se encuentra al final del presente cuestionario.

22. El diagnóstico de género de la cooperación española en Colombia define la cultura organizacional como “la combinación de opiniones personales, valores, normas y pautas comunes que conviven en una organización. La cultura no es única sino que está conformada de culturas. No es un conjunto de características o rasgos que tienen las organizaciones, sino que está conformada por modelos mentales, creencias, etc. construidos, mantenidos y transformados por las personas”.

Cuestionario 3. Para personal de administración OTC-COL

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la OTC? ¿Participó en el proceso de la construcción de la EIG? ¿Fue entrevistado o entrevistada en la fase de diagnóstico?
2. ¿Cuáles son sus funciones y responsabilidades principales?
3. Podría explicarme con sus propias palabras ¿qué es la EIG? ¿Cuáles son sus principales componentes? Según su opinión ¿cuáles son las principales funciones que lleva a cabo el área de género y la EIG?
4. ¿Cómo se inserta en su trabajo la EIG? ¿En qué consiste su relación o vínculo?
5. A continuación quisiera revisar con usted algunas de las medidas establecidas en la matriz de la EIG y que se relacionan con su área.
 - Incluir en la planificación presupuestal anual de la Aecid-COL financiación para la aplicación de la EIG. Incremento del 15% a los cuatro años.
 - Uso del listado de especialistas en género.
 - Disponer de una Guía laboral en la Aecid-COL, de acuerdo con la normativa interna de la Aecid y una Guía de procedimientos que incluya formatos y tipos de documentación administrativa, revisados desde un punto de vista de género.
 - Aplicar una política de remuneraciones con criterios de igualdad de género, a las escalas salariales de los programas y proyectos.
 - Incorporación de lenguaje no sexista.
 - Incluir el enfoque de género en las propuestas de criterios de la Aecid-COL en las diferentes convocatorias de subvenciones y otros instrumentos de ONGD.
6. De los instrumentos- servicios que la EIG ha ofrecido al resto de las áreas y programas de la OTC ¿cuáles son los que usted destacaría y por qué?
7. En el hipotético caso de que la EIG no continuara a partir de 2011, ¿qué elementos (conceptos, herramientas, etc.) de lo aprendido seguiría incorporando a su trabajo o a su vida?
8. ¿Con qué adjetivo definiría al área de género y a la EIG?
9. ¿Qué aspectos considera que se deben mejorar?
10. ¿Cómo describiría la cultura organizacional de la OTC? ¿Cree que la EIG ha influido (positiva o negativamente) en dicha cultura?
11. Para finalizar ¿quisiera añadir algún comentario u observación más?

Cuestionario 4. Para Servicios generales y vigilancia OTC-COL

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la OTC? ¿Participó en el proceso de la construcción de la EIG?
2. ¿Cuáles son sus funciones y responsabilidades principales?
3. Podría explicarme con sus propias palabras ¿qué es la EIG? ¿Cuáles son sus principales componentes? Según su opinión ¿cuáles son las principales funciones que lleva a cabo el área de género y la EIG?
4. ¿Cómo se inserta en su trabajo la EIG? ¿En qué consiste su relación o vínculo?
5. De los instrumentos- servicios que ha recibido por parte de la EIG (talleres, celebraciones, etc.) ¿cuáles son los que usted destacaría y por qué?
6. ¿Qué le han aportado estos servicios a su vida personal, familiar y profesional?
7. En el hipotético caso de que la EIG no continuara a partir de 2011, ¿qué elementos (conceptos, herramientas, etc.) de lo aprendido seguiría incorporando a su trabajo o a su vida?
8. ¿Con qué adjetivo definiría al área de género y a la EIG?
9. ¿Qué aspectos considera que se deben mejorar?
10. ¿Cómo describiría la cultura organizacional de la OTC? ¿Cree que la EIG ha influido (positiva o negativamente) en dicha cultura?
11. ¿Considera que hay diferencias entre un liderazgo femenino y uno masculino?
12. Para finalizar ¿quisiera añadir algún comentario u observación más?

Cuestionario 5. Para actores externos a la cooperación española

1. ¿Conoce la EIG de la Aecid-COL? ¿Participó en el proceso de elaboración de la EIG?
2. Si la conoce, ¿qué opinión le merece?
3. ¿Cree que responde al marco político normativo existente en Colombia en materia de igualdad entre hombres y mujeres y a la agenda de las mujeres colombianas?
4. ¿Considera que en el contexto actual colombiano puede haber algún riesgo o supuesto que pueda afectar el buen desarrollo de la EIG?
5. ¿A través de qué mecanismos-acciones se vincula el trabajo que ustedes realizan con el Área de Género de la Aecid-COL? ¿Cómo definiría la relación existente entre su institución y la Aecid-COL?

6. ¿Usted sabe de otras intervenciones similares llevadas a cabo por otras agencias internacionales u OOH con los que coordina el de la OTC-COL?
7. Qué efectos o impactos considera usted que está teniendo el trabajo desarrollado por el Área de Género de la OTC-COL?
8. ¿Cómo cree usted que contribuye la OTC-COL al incremento de la igualdad entre hombres y mujeres en Colombia?
9. Para terminar ¿desea añadir algún comentario o sugerencia?

Anexo 4. Cronograma de actividades

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Semana 1	7 Preparación y consulta propuesta de evaluación	8 Revisión documental y de herramientas	9 Selección y contacto personas a entrevistar	10 Elaboración de instrumentos	11 Elaboración de instrumentos	12 Elaboración de instrumentos	13 Madrid Bogotá
	14 Reunión con el equipo de género –Aecid	15 Realización de entrevistas	16 Realización de entrevistas	17 Realización de entrevistas	18 Realización de entrevistas	19 Sistematización	20 Sistematización
Semana 2	21 Realización de entrevistas	22 Realización de entrevistas	23 Realización de entrevistas	24 Realización de entrevistas	25 Realización de entrevistas	26 Sistematización	27 Sistematización
	28 Realización de entrevistas	29 Realización de entrevistas	30 Realización de entrevistas	1 Trabajo conjunto área género	2 Trabajo conjunto área género	3 Preparación informe preliminar	4 Preparación informe preliminar
Semana 3	5 Presentación de hallazgos preliminares (ante equipo OTC)	6 Bogotá Madrid	7 Sistematización	8 Sistematización	9 Sistematización	10 Sistematización	11 Sistematización
	Redacción de informe final						
Julio y agosto	Devolución comentarios de Aecid						
Septiembre	Entrega de informe final						



Bibliografía



Bibliografía

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aecid). 2007. Diagnóstico de género de la cooperación española en Colombia.

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aecid). 2008. Estrategia de igualdad de género de la cooperación española en Colombia.

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aecid). 2009. Contrato de gestión de la Agencia Española de Cooperación.

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aecid). 2009. Informe del primer año. Estrategia de igualdad de género. OTC-Aecid.Colombia.

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aecid). 2010. *Las mujeres, los gobiernos locales y la cooperación española en Colombia*. Barrig, Maruja. Colombia: Aecid, OTC-COL Colombia.

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (MAEC). 2009. *Plan Director de la cooperación española 2009-2012*.

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aecid). *Metodología de evaluación de la cooperación española (1998)*; *Metodología de evaluación de la cooperación española II (2001)*; *Manual de gestión de evaluaciones de la cooperación española (2007)*.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). 2006. Las metas del milenio y la igualdad de género. El caso de Colombia. Lara, Silvia. En: *Series Mujer y desarrollo*. Santiago: Cepal. Septiembre (81).

Departamento Nacional de Planeación (DNP). Conpes Social 91. 2005. Metas y estrategias de Colombia para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2015. Colombia.

Departamento Nacional de Planeación (DNP). 2007. Plan nacional de desarrollo 2006-2010, *Estado comunitario: desarrollo para todos*. Colombia.

- Development Assistance Committee (DAC). 2008. *Evaluating Development Co-operation: Summary of key norms and standards*. DAC. Evaluation Quality Standards.
- Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (MAEC). 2005. *Plan director de la cooperación española, 2005-2008*. Madrid: DGPOLDE.
- Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (MAEC). 2007. *Estrategia de "género en desarrollo" de la cooperación española*. Madrid: DGPOLDE.
- Ministerio de la Protección Social (MPS). 2007. Documentación complementaria y norma técnica para la atención de la interrupción voluntaria del embarazo (IVE). Colombia: MPS.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (PNUD). 2009. *Informe de Desarrollo Humano 2009*.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2010. *Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y El Caribe 2010*.
- Presidencia de la República. 2008. Plan estratégico para la defensa de los derechos de las mujeres ante la justicia en Colombia. Colombia
- Presidencia de la República de Colombia. 2007. Estrategia de cooperación internacional de Colombia 2007-2010.



Glosario de siglas





Glosario de siglas

AAA	Agenda de Acción de Accra
Acción Social	Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional
ACDI	Agencia Canadiense de Cooperación para el Desarrollo
Aecid	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AOD	Ayuda oficial al desarrollo
Aprodefa	Asociación Prodesarrollo de Familias
AVP	Asociación Vivienda Popular
CAD	Comité de Ayuda al Desarrollo
CAP	Convocatoria abierta y permanente
CCAA	Comunidades autónomas
CE	Cooperación española
Cecoin	Centro de Cooperación al Indígena
Cedaw	Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
Cepal	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIPD	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo
CNOA	Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas
Conpes	Consejo de Política Económica y Social
CPEM	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
DAC	Development Assistance Committee
DCSyM	Dirección de Cooperación Sectorial y Multilateral de la Aecid
DGPOLDE	Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas de Desarrollo (Ministerio de Asuntos exteriores y de Cooperación de España)
DNP	Departamento Nacional de Planeación
EELL	Entidades locales
EIG	Estrategia de igualdad de género
ETS	Enfermedades de transmisión sexual
GED	Enfoque género en desarrollo
Gedea	Género en Desarrollo y Eficacia de la Ayuda (Red Gedea)
GTZ	Cooperación Técnica Alemana
ICID	Iniciativas de cooperación internacional para el desarrollo
IDG	Índice de desarrollo relativo al género
IDH	Informe de Desarrollo Humano

IDPAC	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal
IPG	Índice de potenciación de género
IOV	Indicadores objetivamente verificables
IVE	Interrupción voluntaria del embarazo
MAEC	Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación de España
MAPP/OEA	Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia de la Organización de los Estados Americanos
MAVI	Fundación Mujer, Arte y Vida
MED	Enfoque mujeres en desarrollo
MPS	Ministerio de la Protección Social (Colombia)
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OEA	Organización de Estados Americanos
OG	Objetivo general de la EIG
OIA	Organización Indígena de Antioquia
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OMS	Organización Mundial de la Salud
Omudes	Organismos multilaterales de desarrollo
ONGD	Organizaciones no gubernamentales de desarrollo
OOEE	Objetivos específicos
OoII	Organismos internacionales
ONU	Organización de Naciones Unidas
OTC-COL	Oficina Técnica de Cooperación Española en Colombia
PAE	Plan de actuación especial
PD	Plan director de la cooperación española
PIB	Producto interno bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
POA	Plan operativo anual
Siaod	Sistema de información de la ayuda oficial al desarrollo de la cooperación española en Colombia
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UE	Unión Europea
Unifem	Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer
VIH/SIDA	Síndrome de inmunodeficiencia adquirida