Estrategia

Equidad de Género

PNUD Colombia

Indice

Introducción.....3

1. Marco conceptual.....5

2. Marco político y normativo en torno a los derechos de las mujeres.....8
   2.1. Principales compromisos internacionales.....8
   2.2. Marco Político y Normativo Nacional.....11

3. Marco de política institucional de género del PNUD.....13
   3.1. El enfoque de género del PNUD.....13
   3.2. Políticas de Género del PNUD.....15
      3.2.1. Políticas internas
      3.2.2. Políticas de trabajo con las contrapartes

4. La integración del enfoque de género en el PNUD Colombia.....17

5. Líneas de Acción para el Área de Programas.....22

Introducción

Para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la equidad entre los géneros es un pre requisito del desarrollo y una cuestión fundamental de derechos humanos y de justicia social, como queda claramente expresado en el *Informe sobre Desarrollo Humano 1995*: "sólo es posible hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones".

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, los gobiernos participantes y las Agencias del Sistema de Naciones Unidas asumieron el compromiso de promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género y adoptaron la transversalidad del enfoque de género (gender mainstreaming, en inglés) como la estrategia más adecuada para este fin. A partir de este momento, la **Transversalidad de Género** (TG) se convirtió en parte integral del mandato del PNUD como eje transversal del desarrollo humano.

En el marco de este compromiso, la Oficina del PNUD en Colombia ha desarrollado la presente **Estrategia de Género 2007-2008** con el objetivo de institucionalizar e integrar la perspectiva de género en todos sus ámbitos de trabajo.

La Estrategia incorpora los Mandatos y Acuerdos Internacionales en materia de desarrollo y equidad de género, las políticas de género del PNUD y los mandatos del Consejo Económico y Social relativos a la inclusión del enfoque de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas.

El concepto de TG adoptado por la Estrategia es el recogido en la *Guidance Note on Gender Mainstreaming* aprobada por la Junta Directiva del PNUD en 1997, que asume la transversalización de género como una transformación profunda de la organización en todos los niveles:

> "La transformación significa reconocer que el género no concierne solo a los programas, políticas y equilibrio de género en el personal, sino también a la cultura institucional. Está relacionado con el cuidado, la flexibilidad y el empoderamiento, que afectan los comportamientos, las normas, los programas y los impactos. Cada persona debe beneficiarse y cada persona debe tomar responsabilidad de ello".

Ello supone que el principio de transversalidad plantea un primer momento de cambio de los procesos internos de la Oficina Nacional de PNUD, para poder lograr de esta manera cambios en los resultados de la organización, es decir, en los Programas Nacionales, con el convencimiento de que esto contribuirá a lograr cambios en la situación de las mujeres y de los hombres en el país. Siguiendo este principio, la mayoría de Oficinas de País con procesos de transversalización de género han hecho especial énfasis en el fortalecimiento de las capacidades del personal y en la transformación de la cultura organizacional.

Sin embargo, dada la actual situación de redefinición de la estructura interna de la Oficina de Colombia, se ha considerado más viable comenzar el proceso de TG focalizando los esfuerzos en el Área de Programas. Por ello, la presente Estrategia se centra fundamentalmente en el fortalecimiento de las capacidades técnicas para la TG del personal del Área de Programas y en la identificación y priorización de acciones positivas y de género al interior de los programas ya en marcha o en proceso de definición. Es importante señalar, sin embargo, que para que este sea un esfuerzo sostenible es fundamental un cambio en las prácticas internas, de modo a afectar

las prácticas externas. Por ello, y en el momento en el que la situación interna lo permita, se sugiere revisar la Estrategia de Género e incorporar acciones tendientes a promover un cambio organizacional a favor de relaciones de género más equitativas.

Alcance de la presente Estrategia

Esta estrategia toma en cuenta tanto la política interna de la oficina como los programas, proyectos y otras actividades sustanciales del área de Programa, con énfasis en el Área de Pobreza y Desarrollo Sostenible y el Área de Gobernabilidad.

Objetivo

Contribuir a la Transversalización del Enfoque de Género (TG) en la oficina del PNUD-Colombia y en todas las acciones que lleva a cabo, a fin de avanzar en el logro del Desarrollo Humano con Equidad de Género y el empoderamiento de las mujeres en Colombia.

La Estrategia de TG en el PNUD-Colombia ha considerado tres componentes principales:

- La elaboración de un Diagnóstico Institucional de Género, a fin de analizar la situación actual de incorporación del enfoque de género en el PNUD Colombia.
- La elaboración de una propuesta de Estrategia de Género donde se definen las principales líneas de trabajo para la incorporación del enfoque de género en todas las actividades del PNUD Colombia.
- Sobre la base de la Estrategia, el diseño de un Plan de Acción de Género donde se definen las acciones concretas a llevar a cabo en el período 2007-2008.

A continuación se presenta la Estrategia de Género de PNUD Colombia, concebida como carta de navegación tanto en la implementación de los mandatos y políticas sobre género del PNUD, como en la definición de acciones concretas para avanzar en la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.

En la primera parte se presenta el marco conceptual en el que se sustenta la presente Estrategia. A continuación se hace un breve recorrido por el marco político y normativo internacional y nacional en el que se enmarca la Estrategia. El tercer acápite presenta el conjunto de documentos que definen las políticas de PNUD en materia de género. En la cuarta parte se describen las principales líneas de acción de la Estrategia y los resultados esperados. Dado la focalización de la Estrategia en el Área de Programa, en la cuarta parte se presentan las principales líneas de acción por Área de Programa en el marco del Programa de País 2007-2010. Finalmente, se incluye el Plan de Acción 2007-2008, en el cual se detallan los objetivos y los resultados previstos de las acciones a llevar a cabo en el período 2007-2008.

1. Marco conceptual[1]

La evolución del enfoque de género y el paradigma de desarrollo humano

En las décadas de los cincuenta y sesenta, las políticas de desarrollo gravitaban sobre el objetivo del crecimiento económico, a través del ahorro y la acumulación de capital. A las mujeres se las percibía como beneficiarias pasivas del desarrollo y el objetivo era mejorar su bienestar y el de sus familias convirtiéndolas en mejores madres. En los años setenta, se comenzó a cuestionar el modelo de desarrollo por sus limitados resultados en términos de bienestar, y se abogó por otorgar mayor atención a las necesidades básicas de la población más vulnerable

Este cuestionamiento del paradigma de desarrollo dominante dio lugar a diversas propuestas doctrinales, cuyo sustrato común era reclamar una mayor incorporación de las mujeres al proceso de desarrollo. Este planteamiento, conocido como **MED (Mujeres en el Desarrollo)**, considera que el principal problema es la exclusión de las mujeres del proceso de desarrollo, pues con ello se están desperdiciando la mitad de los recursos humanos productivos. La estrategia propuesta es, por consiguiente, integrar a las mujeres en los procesos vigentes de desarrollo, aunque sin cuestionar la esencia de los mismos. El énfasis está puesto en el papel productivo de las mujeres, entendiendo su subordinación por su exclusión del mercado. Se desarrollan así acciones destinadas a mejorar la productividad y la generación de ingresos de las mujeres (vistas de manera aislada), pero desde su rol tradicional, en ámbitos como la salud, la alimentación, y el cuidado de la familia. Como consecuencia de lo anterior, se aumentó la carga de trabajo de las mujeres. El gran aporte del enfoque MED ha sido situar el tema de las mujeres en las agendas de desarrollo. Sin embargo, su gran carencia ha sido la poca importancia otorgada a los aspectos culturales, históricos, psicológicos de las relaciones entre hombres y mujeres. Hay una incorporación de las mujeres en las estrategias de desarrollo, pero sin una transformación en las relaciones de poder con los hombres.

A finales de la ochenta se hace cada vez más evidente que la estrategia MED, basada en incorporar componentes específicos "de mujer" en los proyectos de desarrollo, era insuficiente para terminar con la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres.

En este tiempo se venía gestando todo un cambio conceptual dado por la adopción del término **género**, que ya para la década de los setenta empezaba a difundirse de manera más amplia. Este concepto viene a nombrar una construcción social existente en la que se reconoce que la diferencia hombre/ mujer no sólo es biológica sino que tiene que ver también con un conjunto de características culturales, sociales, económicas, simbólicas, de normas y valores que atribuyen las sociedades a las mujeres y a los hombres.

A partir de este cambio conceptual nace el enfoque **GED (Género en el Desarrollo)**, que plantea que el problema, más que la exclusión de las mujeres - como lo plantea el enfoque MED- son las relaciones desiguales de poder y las estructuras que producen esa desigualdad, y que impiden un desarrollo en condiciones de equidad. El énfasis se pone en las relaciones de poder entre hombres y mujeres y en la transformación, no solo de las condiciones de vida de las mujeres, sino también de su posición en la sociedad.

1 Tomado de *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe 2005-2009*.

En este contexto, la publicación por el PNUD de su primer *Informe de Desarrollo Humano*, en 1990, representa un importante punto de inflexión en la conceptualización del desarrollo. El paradigma del desarrollo humano plantea como objetivo central del desarrollo la ampliación de las oportunidades de las personas para elegir las mejores opciones dentro de varias alternativas. Ello implica asumir, entre otras cosas, que el centro de todos los esfuerzos del desarrollo deben ser siempre las personas (sus necesidades, sus aspiraciones, sus opciones) y que éstas deben ser consideradas no solo como beneficiarias sino como verdaderas protagonistas.

El paradigma de desarrollo humano, al establecer el bienestar humano como objetivo central del desarrollo, abre muchas posibilidades a la transformación de las relaciones de género y a la mejora de la condición de las mujeres, posibilidades que una visión economicista del desarrollo no permitía. En 1995, PNUD dio un paso definitivo al señalar en el Informe sobre Desarrollo Humano, titulado *Género y Desarrollo Humano*, que "*sólo es posible hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, mujeres y hombres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones*". En este Informe se introducen dos nuevos índices: el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) que ajusta el IDH en las disparidades de género y el Índice de Potenciación de Género (IPG) que intenta evaluar el poder político y económico comparado de hombres y mujeres. Estos indicadores constituyen valiosos aportes del PNUD tanto al análisis de género, como a la visibilidad de la problemática de las mujeres a nivel mundial.

En el contexto de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, el PNUD adopta el enfoque GED, y asume la necesidad de definir, con la activa participación de las mujeres, un nuevo modelo de desarrollo que subvierta las actuales relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres. Para lograr este objetivo adopta dos estrategias básicas: el empoderamiento de las mujeres y la transversalización de género.

Algunos conceptos básicos

A continuación se ofrecen definiciones básicas relacionadas con el tema de género, que permitirán partir de un marco conceptual común. En general, se puede afirmar que género es una categoría de análisis, enfoque de género es una herramienta de trabajo, y la transversalización del enfoque de género es una estrategia.

El **género** alude al distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y hombre; es decir, es una definición específica cultural de la feminidad y la masculinidad que, por tanto, varía en el tiempo y en el espacio. Este marco de análisis sitúa las relaciones de mujeres y hombres en "contexto", permitiendo enfocarse en los procesos y relaciones que reproducen y refuerzan las desigualdades entre ambos y haciendo visible, por tanto, la cuestión del poder que subyace en las relaciones de género.

El **enfoque de género** para el PNUD supone una forma de observar la realidad que implica una mirada más profunda, que permite identificar los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, tanto las asimetrías como las relaciones de poder e inequidades. Ayuda a reconocer las causas que las producen y formular mecanismos para superar estas brechas. Contribuye a explicar y ampliar aspectos de la realidad que anteriormente no habían sido tomados en cuenta, y es aplicable a todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal, etc.

La **igualdad de género** supone, por tanto, que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y

hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de sí han nacido hombres o mujeres. La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

El medio para lograr la igualdad es la **equidad de género**, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. La equidad de género implica la posibilidad de tratamientos diferenciales para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

2. Marco político y normativo en torno a los derechos de las mujeres

2.1. Principales compromisos internacionales

La Estrategia de Género del PNUD Colombia se basa en los principios establecidos en los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y no-discriminación contra las mujeres, mismos que han sido aprobados y ratificados por el estado colombiano.

El punto de partida es la **Declaración Universal de los Derechos Humanos,** aprobada en 1948, cuyo artículo 2 establece que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en la Declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma o religión.

A partir de entonces, se ha desarrollado un importante cuerpo de instrumentos jurídicos sobre Derechos Humanos de las mujeres, que han sido aprobados por los Estados miembros en Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos y que son **obligatorios** para los Estados que los han suscrito y ratificado. Cabe destacar los siguientes:

❧ Instrumentos jurídicos sobre Derechos Humanos de las mujeres ratificados por Colombia

1966	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
1966	Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
1979	Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
1994	Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (OEA, Belem do Pará)
1998	Estatuto de la Corte Penal Internacional
1999	Protocolo Facultativo de la CEDAW

En virtud del **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, el Estado colombiano se compromete "a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social". Entre los derechos reconocidos se encuentran el derecho a participar en la dirección de los asuntos públicos y a elegir y ser elegido en elecciones democráticas.

El **Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** reconoce el derecho al trabajo, a un salario equitativo, a la sindicalización, a la seguridad social, a condiciones dignas de existencia, a la salud, a la educación y a la protección contra el hambre. El Pacto remarca especialmente que debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a los hombres, con salario igual por trabajo igual.

La **Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (CEDAW) aprobada por la Asamblea General en 1979, consagró el compromiso de los Estados en la búsqueda de la igualdad entre los sexos, estableciendo medidas pertinentes para alcanzarla, atendiendo a las barreras socio-culturales, políticas y económicas vigentes.[2] Esta Convención entró en vigor para Colombia en febrero de 1982, mediante la Ley 051.

La CEDAW supone un aporte fundamental al definir la discriminación contra la mujer como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga como por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (artículo 1). Al ratificar esta Convención, el Estado Colombiano asume como *injusticia* la desigualdad de género y se compromete a otorgar un trato igualitario a hombres y mujeres, a sancionar cualquier tipo de práctica que perpetúe esta desigualdad y a promover medidas temporales de "acción afirmativa" para compensar las asimetrías en el ejercicio de derechos.

El **Protocolo Facultativo de la CEDAW** fue aprobado por la Asamblea general de las Naciones Unidas en octubre de 1999 y firmado por el Estado colombiano en diciembre del mismo año. En febrero de 2007, el Gobierno ratificó el Protocolo facultativo, pero con reservas.

También conocida como Convención de Belem do Pará, la **Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** fue suscrita en 1994 durante el período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA y adoptada por el Estado colombiano en diciembre de 1996 en virtud de la Ley 248. Al ratificarla, el Estado colombianos reconoce que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y se compromete, entre otras cosas, a modificar las leyes necesarias para hacer efectiva la convención, adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia esta violencia y abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.

El **Estatuto de la Corte Penal Internacional**, vigente para Colombia desde el 2002, tiene como objetivo investigar, acusar y juzgar a las personas que cometan crímenes de guerra y de lesa humanidad, cuando se han agostado las instancias judiciales nacionales. Es el primer Estatuto que públicamente criminaliza la violación, la esclavitud sexual, la prostitución forzosa, el embarazo forzoso, la esterilización forzosa, y la violencia sexual como crímenes de guerra y crímenes de lesa humanidad.

❧ Instrumentos internacionales de política sobre género y derechos de las mujeres

Desde 1975, con la realización de la **Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer** (México), el sistema de Naciones Unidas ha venido desarrollando una agenda en materia de derechos humanos de las mujeres, que se expresa en Planes y Programas de Acción, que consideran tanto la condición específica de las mujeres como el impacto de las desigualdades de género en otras dimensiones, como pueden ser la niñez, el medio ambiente, el desarrollo, la pobreza, etc.

2 UN (1979) Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW. http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/texts/sconvention.htm

1975	Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer: Igualdad, desarrollo y paz. México.
1980	Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer: Evaluación de la mitad del Decenio. Copenhague
1985	Tercera Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, desarrollo y paz. Nairobi. (Estrategias de Nairobi orientadas al futuro para el adelanto de la Mujer)
1990	Cumbre Mundial a favor de la Infancia. Nueva York
1992	Conferencia Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo: Cumbre de la Tierra. Río de Janeiro
1993	Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena
1993	Declaración sobre la eliminación de la Violencia contra la Mujer
1994	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. El Cairo.
1995	Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Beijing.
1995	Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Copenhague
1999	21ª Sesión Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Cairo +5, Nueva York
2000	Beijing+5 Vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas, Nueva York
2000	Cumbre de Milenio, Nueva York.
2000	Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas
2004	Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Consenso de México. México D.F.
2005	49ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), Beijing+10, Nueva York

Estas Conferencias y Cumbres Mundiales han generado declaraciones, planes, programas y plataformas de acción que comprometen la voluntad de los Estados a cumplir con lo aprobado, pero **no los obligan**.

La **Plataforma de Acción Mundial** aprobada en Beijing (2005) es un marco programático que apunta a crear las condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad y eliminar los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada. Se identifican 12 esferas de preocupación: mujer y pobreza, educación y capacitación de la mujer, mujer y salud, violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de comunicación, la mujer y el medio ambiente y la niña.

En la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas celebrada en 2000, 189 jefes de Estado acordaron ocho **Objetivos de Desarrollo del Milenio** (ODM), que incluyen metas e indicadores para lograr el desarrollo y la erradicación de la pobreza para el 2015. El tercero de estos objetivos, "Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer" apunta específicamente a la equidad de género. No obstante, el PNUD ha remarcado insistentemente que el logro de los restantes objetivos depende de la aplicación transversal del enfoque de género en todos ellos.

El Gobierno colombiano se ha propuesto 4 metas dirigidas al logro del Objetivo 3:

- Desarrollar con una periodicidad de al menos cinco años, la medición de la magnitud y características de la violencia de pareja en el país y definir las metas anuales de reducción
- Implementar y mantener operando una estrategia intersectorial de vigilancia en salud pública de la violencia intrafamiliar, específicamente de la violencia de pareja contra la mujer, en Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga en 2008 y en las demás capitales de departamento en 2015
- Incorporar y mantener el seguimiento a la equidad de género en materia salarial y calidad del empleo, en el marco del Sistema de información sobre calidad y pertinencia del Sistema nacional de formación para el trabajo
- incrementar por encima del 30% la participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público

El Gobierno colombiano presentó en 2005 su primer informe nacional sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio, "Hacia una Colombia equitativa e incluyente. Informe de Colombia. Objetivos de Desarrollo del Milenio 2005", donde establece su avance en relación a las metas definidas para el año 2015.

2.2. Marco Político y Normativo Nacional

En el año 1999, mediante el Decreto 1182, se crea la **Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM)**, a partir de lo que hasta ese momento había sido una Dirección Nacional. En el año 2003 se le dio a la CPEM la misión de "*diseñar, promover, coordinar e implementar una política para las mujeres adultas, jóvenes y niñas, que contribuya al logro de relaciones de equidad y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eleve la calidad de vida de las mujeres, el respeto de los derechos humanos, la participación ciudadana, e impulse el fortalecimiento de los procesos organizativos y de las organizaciones de mujeres*". Así como las funciones de "*asistir al Presidente y al Gobierno Nacional en el diseño de las políticas gubernamentales destinadas a promover la equidad entre mujeres y hombres, siguiendo las orientaciones generales trazadas por el Presidente de la República e impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formulación, gestión y seguimiento de las políticas, planes y programas en las entidades públicas nacionales y territoriales*".

En Colombia desde 2003 está vigente la **Ley 832 por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres**. El objeto de esta ley es establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones a adoptar por el gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades para las mujeres, en los ámbitos público y privado.

Durante la administración pasada 2002-2006, la CPEM llevó a cabo la **Política Afirmativa Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo**, que consta de 8 áreas estratégicas: empleo y desarrollo; educación y cultura; salud, salud sexual y reproductiva; violencia contra las mujeres; participación política; mujer rural; comunicación y fortalecimiento institucional. La actual administración ha prorrogado el período de vigencia de esta política.

En el acápite dedicado a la equidad de género dentro del **Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012**, el Gobierno se compromete a impulsar la incorporación transversal del enfoque de género en todas las políticas, planes, programas, proyectos y presupuesto del sector público. A su vez, asume compromisos más específicos en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el campo de la pobreza, el empleo y el desarrollo empresarial, la salud y la salud sexual y reproductiva, la violencia contra las mujeres, la participación política, la justicia y la mujer rural.

La **Estrategia de Cooperación Internacional 2007-2010** asume el enfoque de género como eje transversal a todas las acciones contempladas en el mismo. Además, incluye como de sus líneas estratégicas los derechos de la mujer y la equidad de género, con acciones articuladas en torno a 7 ejes: mujer y justicia; mujer, derechos humanos, Derecho Internacional Humanitario y paz; mujeres y situación de desplazamiento forzado; violencias contra las mujeres; mujer, salud y salud sexual y reproductiva; mujer, representación, participación política y fortalecimiento de las organizaciones sociales de mujeres; mujer, productividad y empleo.

Durante los dos últimos años se destacan como hitos importantes en relación con el posicionamiento normativo de demandas de las mujeres en el ámbito legislativo, la incorporación a la legislación nacional del Protocolo Facultativo de la CEDAW, el proceso en curso en el Congreso de la República de promulgación de una ley integral sobre violencia contra las mujeres y la despenalización del aborto en circunstancias específicas a partir de una sentencia de la Corte Constitucional. En el Anexo 1 se señalan las principales leyes nacionales relacionadas con los derechos humanos de las mujeres y la equidad de género.

3. Marco de política institucional de género del PNUD
3.1. El enfoque de género del PNUD

El enfoque de género asumido por el PNUD implica la adopción de dos estrategias complementarias: la *transversalización de género* y el *empoderamiento de las mujeres*[3].

❧ Transversalización de Género

A partir de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, las agencias del sistema de Naciones Unidas, gobiernos, agencias de cooperación internacional y otras agencias de desarrollo, adoptan la Estrategia de Transversalización de Género (o gender mainstreaming, en inglés) como el medio más adecuado para avanzar en la equidad de género. Aún cuando no existe consenso total sobre el significado del término, el ECOSOC (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas) lo define como el:

> Proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualitariamente. El objetivo último es alcanzar la equidad de género.
>
> Fuente: ECOSOC (2002). *Gender Mainstreaming. An Overview. United Nations*. New York.

Esta es la definición asumida por el PNUD, y de este modo la ha incorporado en su mandato. En su implementación práctica, la TG implica integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras del PNUD, así como en la cultura institucional, de modo a contribuir verdaderamente a cerrar las brechas de desarrollo humano que persisten entre hombres y mujeres, tanto en la oficina misma como en el exterior.

Es importante señalar que la TG no significa que no se realicen acciones focalizadas y específicas a favor de las mujeres –políticas de igualdad de oportunidades y acciones afirmativas- ya que éstas son todavía muy necesarias.

El PNUD ha identificado los siguientes requisitos para una efectiva transversalización de género[4]:

1. **Voluntad política**, que se manifieste en un compromiso institucional explícito con la estrategia y con los esfuerzos que su implementación conlleva. Para ello, se deberán destinar suficientes recursos financieros y humanos, sin que ello suponga la reasignación de fondos existentes para las acciones dirigidas a las mujeres, sino nuevos recursos.

3 PNUD (2002) *Equidad de Género. Cuaderno Político*

4 PNUD (s/f) Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y el Caribe 2005-2009

2. **Claridad y acuerdo**, por parte de todos los actores implicados, sobre lo que significa la estrategia de transversalización. La existencia de unidades o personas con formación especializada y responsabilidad para promover la equidad de género es fundamental para maximizar los esfuerzos y servir de estímulo e impulso a otras áreas.
3. **Responsabilidad institucional**, de modo que la tarea sea reconocida como responsabilidad de todo el personal, y no sólo de la punto focal de género.
4. **Entrenamiento** continuo del personal y desarrollo de capacidades y elaboración y difusión de herramientas de análisis y planificación adecuadas
5. **Producción de información**, datos e investigaciones que ayuden a identificar las desigualdades en razón del género y permitan ir avanzando

❧ Empoderamiento de las mujeres

El concepto de empoderamiento alude a la expansión de las capacidades de las personas para hacer elecciones de vida estratégicas y tomar control sobre sus destinos, en un contexto donde estas capacidades les estaban previamente negadas.

El empoderamiento lleva intrínsecas una dimensión colectiva y una dimensión individual. El empoderamiento es un proceso de cambio interno de conciencia; proviene de lo "interno" de las personas mismas y no puede ser otorgado por otros. A su vez, para poder hablar de verdadero empoderamiento, este ha de tener como fin último aumentar la capacidad de las personas carentes de poder –los desposeídos, según expresión de Naila Kabeer- para actuar colectivamente a favor de sus propias necesidades e intereses[5].

En este sentido, el término de empoderamiento de las mujeres se refiere al proceso mediante el cual las mujeres, individual y colectivamente, toman conciencia sobre cómo las relaciones de poder atraviesan sus vidas, y ganan la autoconfianza y la fuerza necesarias para transformar las estructuras de dominación de género que operan en los hogares, las comunidades y en todos los ámbitos sociales, políticos y económicos. En definitiva, el empoderamiento involucra la toma de conciencia, la construcción de la autoconfianza, la ampliación de las opciones y oportunidades y el creciente acceso y control sobre los recursos (físicos, humanos, intelectuales, financieros y el de su propio ser) y sobre la ideología (creencias, valores y actitudes).

5 América Latina Genera http://www.americalatinagenera.org/tematica/gender-leermas.php?Titulo=Tema1m4 (consultado, 4 de noviembre de 2007)

3.2. Políticas de Género del PNUD

A continuación se presentan algunos de los documentos claves que recogen la política del PNUD respecto a la TG[6]:

Términos de Referencia del Punto Focal de Género en las oficinas nacionales del PNUD (1988)
http://www.sdnp.undp.org/gender/about/gfp_tor.html
Desde 1986 las oficinas nacionales de PNUD deben contar con un sistema de Puntos Focales integrado por dos personas: una persona en la gerencia, para asegurar la incorporación del enfoque de género en todas las decisiones políticas, administrativas y financieras de la oficina, y otra persona en el área de programas, con responsabilidad operacional. Este documento explica en detalle las funciones, roles y responsabilidades de estos PFG.

Direct Line 11 (1996)
http://www.sdnp.undp.org/gender/policies/dline11.html
Este documento identifica las prioridades de la organización respecto a la transversalización de género, señala el papel que deben asumir los/as coordinadores/as residentes y define las relaciones entre el PNUD y UNIFEM para consolidar y avanzar en las iniciativas de promoción de las mujeres. Respecto a la asignación de recursos económicos, el documento establece que al menos el 20% del presupuesto global debe ser asignado a iniciativas para el progreso de las mujeres.

Guía sobre Transversalización de Género (1997). *Guidance Note on Gender Mainstreaming*
http://www.sdnp.undp.org/gender/policies/guidance.html
Este documento destaca que la inclusión de las metas de igualdad de género en todas las actividades del PNUD supone una transformación profunda que afecta no solo a sus programas y proyectos sino también a la propia cultura institucional del PNUD y que, por tanto, es una responsabilidad de todo el personal y no solo de la gerencia o de los/as puntos focales de género. Cada una de las personas que forman parte de la institución son a la vez beneficiarias y responsables de llevarla a cabo. La guía señala cuáles son las principales responsabilidades y funciones relacionadas con la transversalidad de género de la gerencia, el/la Coordinador/a Residente, el/la Representante Adjunto/a y los/as Puntos Focales de Género.

Equidad de Género. Cuaderno Político (2002). *Gender Equality. Practice Note.*
http://www.pnud.cl/areas/Genero/CuadernoPoliticoPNUD.pdf
Este documento contiene lineamientos para traducir los compromisos del PNUD para la igualdad de género en acciones concretas desde sus seis áreas prácticas: gobernabilidad democrática, reducción de la pobreza, prevención y recuperación de las crisis, energía y medio ambiente, tecnologías de la información y la comunicación y VIH/SIDA.

Políticas de Equidad de Género en la Gestión 2003-2006 (2003). *Policy con Gender Balance in Management*
http://content.undp.org/go/prescriptive/Human-Resources---Prescriptive-Content/download/GenderPolicy2003-2006.doc?d_id=232037&g11n.enc=ISO-8859-1
Este documento recoge una serie de medidas dirigidas a lograr la igualdad de género al interior de PNUD en materia de recursos humanos: contratación, promoción, capacitaciones, programas de conciliación de vida laboral y personal, etc.

6 PNUD El Salvador (2004) *Como elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de País*. San Salvador: PNUD El Salvador.

Política referente al Acoso sexual, Acoso en el trabajo y Abuso de Autoridad (2005)
http://content.undp.org/go/userguide/HR/dutiesoblig/harass-abuse-authr/?lang=es&urlLang=en&g11n.enc=ISO-8859-1
Esta política aplica a todas las personas que trabajan en el PNUD y estipula el proceso –formal e informal- en caso de reclamación o agravio por causa de acoso sexual, acoso en el trabajo o abuso de autoridad.

Estrategia Corporativa de Género del PNUD y Plan de Acción (2005). *UNDP Corporate Gender Strategy and Action Plan*
http://www.undp.org/execbrd/word/dp05-7.doc
Estrategia diseñada para integrar la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las líneas de servicio de PNUD. Está basada en tres dimensiones fundamentales: desarrollo de capacidades, provisión de servicios de asesoría en materia de género y apoyo a intervenciones específicas a favor de las mujeres. El Plan de Acción detalla los esfuerzos necesarios en las diferentes áreas y actividades del PNUD.

Plan de Acción de Género 2006-2007. *Gender Action Plan, 2006-2007*
http://www.undp.org/execbrd/word/dp06-9.doc
Estrategia basada en las recomendaciones del comité evaluador de los avances de la transversalización de género en el PNUD. Se articula en torno a cuatro ejes principales: compromiso y responsabilidad en todos los niveles, fortalecimiento de capacidades, comunicación y visibilización de buenas prácticas y asignación de recursos en línea con los compromisos.

Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y el Caribe 2005-2009 (2005)
Es el documento más reciente a nivel regional. Constituye una herramienta de planificación regional para coordinar y orientar las acciones del Buró Regional de América Latina y el Caribe y establecer lineamientos para la integración del enfoque de género en las líneas de servicio de las oficinas de campo de la región.

Gender Compact between the Administrator and the Regional Bureau Director, RBLAC (2007)
Establece las prioridades estratégicas de género para la Región de América Latina y el Caribe para el período 2007-2008. Incluye resultados a lograr en el área de reducción de la pobreza, gobernabilidad democrática y seguridad ciudadana, así como en el de fortalecimiento de capacidades internas y cambios en la cultura organizacional de PNUD.

4. La integración del enfoque de género en el PNUD Colombia

La Estrategia de Género para la oficina del PNUD Colombia plantea un trabajo paralelo en los aspectos *internos* y *externos* de la organización, así como el fortalecimiento del papel del PNUD en el trabajo *interagencial*, en el marco de la reforma del Sistema de Naciones Unidas.

El trabajo en los aspectos *internos* está dirigido a posicionar el tema de género en la Oficina a través del compromiso político y financiero, de la vinculación de las distintas áreas de trabajo en el desarrollo de la estrategia y el desarrollo y fortalecimiento de capacidades institucionales y personales para la implementación de la estrategia.

El trabajo en los aspectos *externos* tiene como objetivo lograr la integración gradual del enfoque de género en todos los programas, proyectos e iniciativas que lleva a cabo la Oficina.

En este marco, la Estrategia de Género plantea 3 líneas de acción relevantes para la TG en la oficina de PNUD-Colombia:

1. Compromiso político institucional con la TG
2. Fortalecimiento de capacidades del equipo PNUD Colombia
3. Programas y proyectos contribuyen a la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres

Línea de Acción 1

Adoptar un **compromiso político y económico institucional** explícito que dé prioridad a la Transversalización de Género en la oficina de PNUD Colombia y que favorezca dicho proceso.

Adoptar un compromiso político institucional con la TG implica posicionar el enfoque de género como tema prioritario en la Oficina País, asignar recursos humanos y económicos para impulsar el proceso de TG y explicitar el enfoque de género en los documentos programáticos de la Oficina.

Resultado 1.1: Estrategia **aprobada** y en ejecución.

De acuerdo al mandato del PNUD, la equidad de género es una prioridad para la Agencia. Concretar este compromiso en la oficina del PNUD Colombia implica asumir como tema prioritario la implementación de la Estrategia de Género, asignar presupuesto para la ejecución de la estrategia y su plan de acción e involucrar a todo el equipo de manera activa en la implementación de la Estrategia.

Resultado 1.2: **Recursos económicos** destinados al proceso de TG

La asignación de recursos económicos es un indicador del nivel de prioridad que se da al tema de equidad de género en la oficina. Existen recomendaciones al respecto en documentos como el Direct Line 11 (1996), donde se establecer que "al menos 20% de nuestro presupuestos global tiene que ser destinado a la promoción del progreso de las mujeres". Asimismo, el *Gender Compact* indica que cada oficina de pa´si debería invertir el 20% de los fondos TRAC en acciones de promoción de la igualdad de género, financiar con recursos extra-presupuestarios la labor de los/as Puntos Focales y destinar un porcentaje de los recursos adquiridos por operaciones a la implementación de programas de género.

Todas las Oficinas están muy lejos de cumplir con estas recomendaciones, por lo que se hace necesario iniciar un proceso gradual de incremento de las asignaciones presupuestarias, consensuado al interior de la Ofician. Es necesario además desarrollar una responsabilidad colectiva para la movilización de recursos para actividades dirigidas a la equidad de género.

Resultado 1.3: **Recursos humanos** destinados al proceso de TG

La transversalización de género no es tarea de una sola persona (la Punto Focal de Género) sino que es una responsabilidad colectiva y debe ser compartida por cada una de las personas que trabajan en la organización. Para ello se recomienda la creación de un Grupo de Trabajo, conformado por la Punto Focal de Género y por, al menos, un/a representante de cada una de las áreas de la oficina. Este Grupo tendrá como función el monitoreo y evaluación de las acciones relacionadas con la incorporación del enfoque de género en las distintas áreas de la oficina y sus respectivas carteras de proyectos. Cada participante del Grupo actuará a modo de punto focal para su respectiva área de trabajo siendo especialmente relevante su participación en el proceso de formulación de los proyectos.

Una vez conformado este equipo de apoyo para la TG, el mismo deberá ser fortalecido mediante el asesoramiento y acompañamiento por parte de especialistas en el tema.

Así mismo, la transversalización de género precisa de recursos humanos especializados que actúen como catalizadores del proceso y que puedan proporcionar asistencia técnica permanente. Puesto que, en el momento actual, la organización no cuenta con suficientes capacidades instaladas, se hace necesario contratar personas expertas que formen equipo con la Punto Focal de Género, de manera continua o temporal.

Resultado 1.4: El **Programa País** y los Planes Operativos del Área de Programa incluyen en sus objetivos y actividades el enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres.

Como parte de su mandato corporativo, el PNUD debe asumir un papel de liderazgo en posicionar el logro de la equidad de género en los compromisos que establezca con el gobierno y en las prioridades que se definan. Esto tiene su principal reflejo en la elaboración de un Programa de País que incluya un análisis de género, acciones tendientes al avance de la equidad de género e indicadores de resultado relativos a los avances en equidad de género.

La sostenibilidad del proceso de TG depende de que el enfoque de género logre permear el quehacer de todos los equipos de trabajo de la Oficina, en lugar de quedar recluido a un área aislada. Para ello se hace imprescindible que el enfoque de equidad de género esté incorporado, de manera visible y explícita, en la Estrategia Global de la oficina y en las Estrategias de las distintas Áreas Programáticas.

Resultado 1.5: La incorporación del enfoque de género es **condición obligatoria para la aprobación** de nuevos proyectos, programas y actividades del PNUD Colombia.

El principio de transversalidad de género implica que todos los programas, proyectos y actividades del PNUD Colombia deben contribuir a la meta de un desarrollo humano con equidad de género. Ello implica que la aprobación de cualquier acción impulsada por la Oficina debe estar condicionada a la incorporación explícita del enfoque de género en todo el ciclo de proyectos, desde la identificación del problema y la formulación del proyecto, la implementación, seguimiento y monitoreo del mismo hasta los impactos logrados. Con este fin se diseñará un checklist sobre incorporación del enfoque de género en el ciclo de proyectos como condición para la presentación de los mismos a los PAC. Así mismo, se deberá garantizar por la presencia de la Punto Focal de Género en los procesos de PAC.

Línea de Acción 2:

Fortalecimiento de las capacidades del equipo de PNUD Colombia para la TG

Esta línea apunta a generar y fortalecer capacidades para la TG, tanto personales como institucionales, de modo que cada persona dentro de la organización conozca y entienda las dimensiones e implicaciones de la equidad de género para la organización, para su trabajo y para su persona y pueda contribuir activamente en el proceso y en logro de la meta de un desarrollo humano con equidad de género. Se hace igualmente necesario transversalizar el enfoque de equidad de género en todo el proceso de selección y contratación del personal, sea este de proyecto o de planta.

Resultado 2.1: Personal del PNUD **sensibilizado y con capacidades técnicas** para la incorporación del enfoque de género en sus áreas de trabajo.

La sostenibilidad de la TG depende de que todo el equipo de la Oficina se apropie del enfoque de género y cuente con los conocimientos, sensibilidades y capacidades necesarias para identificar los principales nudos de cruce entre el principio ético y filosófico de la equidad de género y las Áreas de Práctica del PNUD-Colombia. Ello implica fortalecer las capacidades de todo el personal mediante metodologías de formación adaptadas a los distintos perfiles de los/as profesionales, sus necesidades, niveles de conocimiento y el tipo de tareas que desarrollan y que aborden tanto los aspectos conceptuales como prácticos de la transversalización de género. A su vez, es necesario dotar de herramientas concretas que permitan la incorporación del enfoque de género en el trabajo que se realiza en cada una de las áreas de la Oficina.

Resultado 2.2: **Política de Recursos Humanos** en materia de equidad de género implementada

El PNUD ha elaborado políticas corporativas de recursos humanos con enfoque de equidad de género, que deben ser trasladadas y aplicadas efectivamente en la Oficina. Como primer paso, es imprescindible que todo el personal conozca estas políticas y los mecanismos previstos en ello para garantizar su cumplimiento.

Por otra parte, y a fin de involucrar a los Oficiales Programa en la TG, se recomienda la incorporación dentro de sus RCA de un resultado relacionado con la promoción de la igualdad de género en sus actividades, para garantizar su seguimiento por parte de cada una de las áreas de programas.

Línea de Acción 3:

Asegurar que los programas y proyectos del PNUD Colombia contribuyen a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres.

El trabajo de PNUD debe estar orientado a complementar y fortalecer el proceso nacional para cumplir los compromisos adoptados por Colombia en el avance hacia la igualdad entre hombres y mujeres. Ese es finalmente el mandato y la responsabilidad asumida por el PNUD Colombia.

En el marco del Sistema de Naciones Unidas, y en cumplimiento del proceso de reforma de Sistema, es necesario concertar una visión armonizada sobre la TG, la cual debe verse reflejada e incorporada en la planificación de cada Agencia, así como en los mecanismos de planificación conjunta. Para el logro de este objetivo, el Sistema de Naciones Unidas cuenta con el decidido apoyo de la Mesa de Género, integrada por los/as Puntos Focales de la mayoría de las agencias del SNU. El PNUD, a través de su Punto Focal, ha estado participando en la Mesa de Género desde su creación, en 2003. Durante este tiempo, la Mesa ha realizado un importante trabajo al interior del SNU, contándose entre sus principales logros la incorporación explícita y sistemática del género en el CCA/UNDAF y la elaboración de diversas herramientas y guías para la incorporación del enfoque de género en los proyectos y actividades de las Agencias.

Así mismo, desde finales de 2006 se está llevando a cabo un esfuerzo de coordinación entre los/as puntos focales de género de diversas Agencias de NNUU y los principales donantes internacionales (AECI, ASDI, ACDI, GTZ, Comisión Europea), reunidas en la Mesa Interagencial de Género del SNU y la Cooperación Internacional.

El mandato de PNUD obliga a la TG en todos los programas, proyectos y actividades que se lleven a cabo. Es este un proceso a largo plazo, por lo cual se recomienda una aproximación gradual. Se sugiere comenzar con un número de proyectos seleccionados por Área de Programa. Aunque la experiencia ha demostrado que el mejor momento para incluir la equidad de género es el comienzo de toda iniciativa, en el momento de hacer revisiones sustantivas también aparecen ventanas de oportunidad. La selección de estos proyectos de arranque se guiará por criterios de viabilidad y oportunidad conforme al estado actual del proyecto, voluntad y compromiso expresado por parte de las personas responsables del proyecto y posibilidades de movilización futura de recursos para dar continuidad al proceso.

Resultado 3.1: Fortalecido el papel y participación del PNUD en la **Mesa Interagencial de Género** del Sistema de Naciones Unidas en Colombia y en la Mesa Interagencial de Género del Sistema de Naciones Unidas y la Comunidad Internacional.

La incorporación del enfoque de género en todas las actividades promovidas por el Sistema de Naciones Unidas para apoyar los esfuerzos nacionales en materia de equidad de género, requiere el compromiso de todas las Agencias. Es por ello que PNUD debe mantener y reforzar su contribución a la Mesa de Género del SNU y a la Mesa Interagencial de Género del SNU y la CI, participando en las reuniones de coordinación de la Mesa y en la planificación e implementación de actividades.

<u>Resultado 3.2</u>: **Priorizados proyectos** con los que se iniciará el proceso de TG en la cartera de proyectos de la Oficina

En diálogo con la Gerencia y el Área de Programas se identificarán y seleccionarán aquellos programas y proyectos más idóneos para iniciar el proceso de TG en la cartera de proyectos de la Oficina. Para cada uno de los proyectos priorizados se diseñará un plan de trabajo que incluya mecanismos de planeación, ejecución, monitoreo, evaluación y seguimiento para la incorporación del enfoque de género. La PFG proporcionará asistencia técnica y buscará la asistencia de expertos/as cuando sea necesario. Puesto que la TG es responsabilidad de todo el equipo de PNUD, los proyectos deben incluir en sus actividades la construcción de capacidades al interior de sus equipos técnicos y en sus socios/contrapartes.

El compromiso con la equidad de género tiene un reflejo claro en la asignación de presupuesto dentro de los proyectos para que estos incorporen el enfoque de género de forma transversal y, a la vez, implementen acciones positivas dirigidas al empoderamiento de las mujeres. Es por ello, que el proceso de priorización de proyectos debe ir acompañado de un proceso de negociación sobre asignación presupuestaria, con el objetivo final de garantizar el cumplimiento de la Direct Line 11, esto es, que el 20% de los recursos de los proyectos estén dirigidos explícitamente a la TG.

5. Líneas de Acción para el Área de Programas

En el marco de la Línea de Acción 3 de la Estrategia de Género, "Asegurar que los programas y proyectos del PNUD contribuyen al Desarrollo Humano con equidad de género y al empoderamiento de las mujeres en Colombia", se ha identificado un conjunto de proyectos y programas con los que iniciar la transversalización del enfoque de género dentro de la cartera actual de la proyectos del Área de Programas. La identificación se ha realizado a partir de las discusiones mantenidas con el equipo de cada una de las Áreas y el proceso de planificación de los correspondientes Planes Operativos. Con ello, se garantiza el compromiso político y técnico de las personas responsables del proyecto, así como la coherencia de las acciones propuestas con el Programa de País y el UNDAF. A su vez, más allá de la transversalización del enfoque de género en los proyectos apoyados por el PNUD, la Estratgeia incluye también el diseño e implementación de proyectos específicos dirigidos a la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres. Señalar así mismo que el conjunto de acciones propuestas están en línea con el Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y el Caribe 2004-2006.

El Área de Programas de PNUD integra 3 Áreas: Área de Pobreza y Desarrollo Sostenible, Área de Gobernabilidad Democrática y Área de Paz.

Esta Estrategia se centra en el trabajo dentro de las Áreas de Pobreza y Gobernabilidad. El Programa REDES del Área de Paz ha firmado un convenio con UNIFEM Región Andina, quien a través de su Programa de Paz y Seguridad en Colombia será responsable de asegurar la transversalización del tema de género en las actividades adelantadas en el marco del programa REDES.

A continuación se presentan, para el Área de Pobreza y Desarrollo Sostenible y el Área de Gobernabilidad Democrática, los Resultados derivados de la implementación de la Estrategia de Género. Para cada uno de los Resultados se indica que proyectos contribuyen al logro de los mismos, los productos generados por estos proyectos y actividades indicativas a llevar a cabo. Así mismo, se señala a que Productos del CPAP se está contribuyendo con los productos de la Estrategia de Género.

Área de Pobreza y Desarrollo Sostenible

La incorporación del enfoque de género en el Área de Pobreza y Desarrollo Sostenible está dirigida al logro de los siguientes resultados:

Resultado 3.2.1. Promovido el empoderamiento económico de las mujeres.

Resultado 3.2.2. Incorporado el enfoque de género en el diseño, implementación y seguimiento de estrategias para el logro de los ODM en el nivel local.

Resultado 3.2.3. Fortalecidas capacidades institucionales y de la sociedad civil para la la transversalización del enfoque de género en la gestión de riesgos y recuperación post desastre.

Resultado 3.2.1:

Promovido el empoderamiento económico de las mujeres.

La pobreza y la discriminación de género están íntimamente conectadas. La incorporación del análisis de una mirada de género al análisis de la pobreza ha permitido evidenciar que la desigualdad de poder entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida social, política y económica están en la base de la mayor vulnerabilidad de las mujeres para caer y permanecer en la pobreza. Por ello, las iniciativas dirigidas a la reducción de la pobreza difícilmente lograrán sus objetivos si no tienen en cuenta que hombres y mujeres viven bajo relaciones de poder desiguales y que, por tanto, atacar las causas estructurales de la pobreza de las mujeres requiere revertir situaciones estructurales de desigualdad y discriminación. Para ello resulta central el concepto de empoderamiento de las mujeres, entendido en su doble dimensión de toma de conciencia individual y colectiva y de fortalecimiento de la posición social, política y económica de las mujeres.

Los proyectos de reducción de la pobreza del PNUD deben tener como meta central eliminar las barreras estructurales de desigualdad de género, de modo a aumentar las oportunidades y capacidades de las mujeres para acceder y controlar los recursos materiales y económicos y las oportunidades de desarrollo.

Proyecto Las mujeres de Nariño llevan sus voces y derechos a las agendas de desarrollo (47728)

Período de ejecución: octubre 2007 – diciembre 2008

Proyecto financiado con fondos del Gender Thematic Trust Fund 2007 e implementado en alianza con UNIFEM y UNFPA.

El proyecto se articula en torno a tres ejes principales: fortalecimiento de las organizaciones de mujeres del departamento de Nariño para su incidencia en las políticas públicas, fortalecimiento de las capacidades institucionales para el diseño e implementación de políticas públicas de género y apoyo a emprendimientos productivos gestionados por mujeres. Por ello, las acciones promovidas por el proyecto se enmarcan dentro del ámbito de actuación tanto del Área de Pobreza como del Área de Gobernabilidad. Específicamente, los productos más directamente relacionados con el mandato del Área de Pobreza serían los siguientes:

Producto 3.2.1.1:

Mejorada la productividad y rentabilidad de emprendimientos productivos gestionados por mujeres o con participción significativa de mujeres.

CPAP: Se apoya a los mecanismos de promoción del desarrollo económico regional en zonas rezagadas económicamente sobre la base de sus vocaciones productivas, los encadenamientos y el mercadeo territorial, inclusive iniciativas de desarrollo alternativo, con focalización en grupos afrocolombianos y en las mujeres.

Actividades:

- Apoyar la creación y/o fortalecimiento de microempresas y asociaciones cooperativas gestionadas por mujeres o con destacada participación de mujeres en el departamento de Nariño (formación, asistencia técnica, capital semilla, facilitación de acceso a crédito).
- Promover alianzas con el SENA para la formación técnica de mujeres microempresarias.
- Promover la inserción de microempresas y asociaciones cooperativas en la ADEL de Nariño.
- Garantizar la participación igualitaria de hombres y mujeres en los procesos de formación de la ADEL de Nariño (cuotas, formación en liderazgo).
- Facilitar y coordinar procesos de capacitación en género, derechos de las mujeres y liderazgo dirigidos a las integrantes de los emprendiminetos productivos apoyados.

Para una descripción más detallada de actividades, ver plan de trabajo del proyecto.

Resultado 3.2.2:

Incorporado el enfoque de género en el diseño, implementación y seguimiento de estrategias para el logro de los ODM.

El Sistema de las Naciones Unidas, y en PNUD en particular, están realizando numerosos esfuerzos para la adaptación e implementación de los ODM a nivel departamental y municipal, los espacios más cercanos a las necesidades e intereses de la ciudadanía.

El Objetivo 3 hace referencia explítica al empoderamiento de las mujeres y la igualdad entre los sexos. En el caso colombiano, las metas correspondientes a este objetivo han sido adpatadas. Habiendo cumplido el país las metas relativas a igualar las oportunidades educativas de niños y niñas en educación primaria se otorgó énfasis a los desafíos relacionados con otras tres dimensiones centrales: Participación política, Violencia contra las mujeres y Participación económica.

El Objetivo 3 no es solo un fin en sí mismo, sino que además es además un requisito para el cumplimiento de los otros ODM. De esta manera, los ODM se refuerzan entre sí y las políticas diseñadas para el avance de cada uno de ellos impactan necesariamente en el avance de todos y cada uno de los objetivos.

Para dar cumplimiento a los compromisos signados por el Estado colombiano, se hace necesario el diseño e implementación de políticas públicas para la promoción de los ODM desde un enfoque integral de derechos humanos y que, atiendan, con ello la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Proyecto ODM (53103)

Producto 3.2.2.1:

Institucionales gubernamentales nacionales y territoriales, sector privado, organizaciones sociales, instituciones académicas y medios de comunicación apoyados en la transversalización del enfoque de género en la formulación, aplicación y seguimiento de estrategias para alcanzar los ODM.

CPAP: Se apoya a las instituciones gubernamentales nacionales y territoriales, al sector privado, a las organizaciones sociales, a las instituciones académicas y a los medios de comunicación en la formulación y aplicación de estrategias para alcanzar los ODM.

Actividades:

- Incorporar el enfoque de género en los Informes Nacionales y Regionales de adelanto hacia los ODM:
    - Asesorar y capacitar a las instituciones gubernamentales, ONGs e instituciones académicas que participan en la elaboración de los informes de ODM.
    - Afinar los diagnósticos relacionados con los distintos ODM incorporando indicadores de género.
    - Incorporar en los ToRs de consultores/as contratados/as para la elaboración de insumos para los informes sobre ODM, la integración del enfoque de género y desagregación estadística por sexo como requisito indispensable.
    - Contratar a una persona especialista en género e indicadores de género para apoyar técnicamente, supervisar y revisar la incorporación del enfoque de género en los informes de ODM.
    - Promover el cálculo a nivel municipal y departamental del IDG y IPG

- Elaborar herramientas de apoyo a autoridades locales y personal técnico para la transversalización del ODM3 en las estrategias para alcanzar el logro de los ODM:
    - Elaborar una cartilla de buenas prácticas de incorporación del enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres en la gestión local.

- Promover la incorporación del enfoque de género en el monitoreo y seguimiento a los ODM en el nivel local. Territorios seleccionados conforme a criterios de voluntad política y presencia en terreno de PNUD:
    - Fomentar la participación de las mujeres y de las organizaciones de mujeres en los espacios locales de planificación, participación ciudadana y veeduría social.
    - Fortalecimiento de capacidades de la institucionalidad pública local para el diseño e implementación de políticas públicas para el logro de los ODM desde un enfoque de género
    - Asistencia técnica a la institucionalidad pública local para la elaboración de presupuestos participativos sensibles al género.
    - Promover la creación de mecanismos institucionales de equidad de género en los municipios/ departamentos en los que estos no existan.
    - Fortalecer los mecanismos institucionales de equidad de género en los municipios/ departamentos que cuenten con el mismo.
    - Facilitación de espacios de diálogo entre las organizaciones locales de mujeres, sector privado, academia y autoridades municipales para la elaboración de políticas públicas para el desarrollo local con equidad de género.

Nota: Estas actividades involucran al Área de Pobreza y de Gobernabilidad.

Resultado 3.2.3:

Fortalecidas capacidades institucionales y de la sociedad civil para la la transversalización del enfoque de género en la gestión de riesgos y recuperación post desastre.

El incremento en la última década del número de desastres naturales y, por ende, de sus fatales consecuencias, ha puesto de manifiesto la evidente relación que existe entre desarrollo y riesgo de desastres. Asimismo, se ha transitado de posiciones de manejo de desastres, hacia una perspectiva más centrada en la gestión del riesgo y en la necesidad de una planificación prospectiva del desastre. Tal y como señala el Informe Mundial 2004 sobre la reducción de los riesgos de desastres, "los desastres naturales constituyen un serio obstáculo para el desarrollo humano y el cumplimiento de Objetivos de Desarrollo del Milenio tan importantes como la reducción de la pobreza extrema a la mitad antes del año 2015".

Cualquier actividad de desarrollo tiene el potencial de aumentar o disminuir los riesgos de desastres y las repercusiones de los mismos dependen en gran medida del tipo de políticas de desarrollo previamente adoptadas. La capacidad de una sociedad humana de enfrentarse a los desastres está determinada, principalmente, por las debilidades y fortalezas internas de una sociedad, esto es, de su nivel de vulnerabilidad social y económica, entre otras.

La desigualdad de género ha de considerarse como un importante factor de base que contribuye a incrementar la vulnerabilidad social: las relaciones de género pre-condicionan las habilidades sociales para anticiparse, prepararse, sobrevivir, resistir y recuperarse de un desastre. La equidad de género constituye, por tanto, una condición sine qua non para el logro de los objetivos de reducción de desastres.

En este sentido, el Marco de Acción surgido de la Segunda Conferencia Mundial sobre Reducción de Desastres (WCDR, en sus siglas en inglés), celebrada en Kobe (Japón), Febrero de 2005, enfatizó el hecho de que la perspectiva de género debe incorporarse "en todas las políticas, planes y procesos de decisión sobre la gestión de los riesgos de desastre, incluidos los relativos a la evaluación de los riesgos, la alerta temprana, la gestión de la información y la educación y la formación"[7].

Proyecto Proceso Galeras (55863)

Producto 3.2.3.1:

Procesos de planificación local participativa sensible al género de gestión de riesgo y recuperación post desastre en el marco del Proceso Galeras acompañados en su implementación.

CPAP: Instituciones públicas y de la SC, vinculadas al SNPAD, fortalecidas para la actualización y aplicación del marco normativo de prevención y atención de desastres con un enfoque de gestión integral del riesgo.

7 Tomado de América Latina Genera http://www.americalatinagenera.org/tematica/cvd-leermas.php?Titulo=Tema5m3&vinculos=Desastres (consultado, 5 de noviembre de 2007)

Actividades propuestas:

- Contratar a una persona experta en gestión de riesgos con enfoque de género para la revisión e integración del enfoque de género en todos los componentes del Proceso, con énfasis en los procesos de reasentamiento y reactivación productiva.

- Impulsar procesos de planificación local participativa de gestión de riesgo y recuperación post desastre con enfoque de género:
    - Promover la participación de organizaciones de mujeres en los espacios de consulta sobre riesgos y necesidades relacionadas con el proceso de reubicación y reactivación económica.
    - Promover la utilización de estadísticas desagregadas por sexo
    - Promover el involucramiento de los mecanismos institucionales de género –departamentales y municipales - en los procesos de planificación
    - Impulsar procesos de sensibilización sobre el impacto diferenciado de los desastres naturales en hombres y mujeres entre todos los actores involucrados en los procesos de planificación.

Proyecto Fortalecimiento Institucional al Distrito Capital para la preparación y planificación de los procesos de recuperación post-desastre, en el marco de una gestión integral del riesgo (54254)

Producto 3.2.3.2:

Marco de Actuación para preparar y desarrollar procesos de recuperación post emergencias y desastres en Bogotá D.C. incorpora sistemáticamente el enfoque de género.

CPD: Instituciones públicas y de la SC, vinculadas al SNPAD, fortalecidas para la actualización y aplicación del marco normativo de prevención y atención de desastres con un enfoque de gestión integral del riesgo.

Actividades propuestas:

- Elaborar estudios sociales y de género que faciliten la intervención en los procesos de recuperación post desastre.
- Contratar a una persona experta en gestión de riesgos con enfoque de género para la revisión e integración del enfoque de género en todos los componentes del Marco de Actuación.
- Involucrar al mecanismo institucional de género del Distrito Capital en el proceso de definición y desarrollo de los criterios de intervención, protocolos y planes institucionales del Área de Respuesta N 2 del Plan de Emergencias de Bogota.
- Involucrar a organizaciones de mujeres en los procesos de consulta y validación del Marco de Actuación.
- Contratar a una persona experta en gestión de riesgos con enfoque de género para la integración del enfoque de género en la definición y desarrollo de nuevos instrumentos normativos para la recuperación

Área de Gobernabilidad Democrática

La incorporación del enfoque de género en el Área de Gobernabilidad Democrática está dirigida al logro de los siguientes resultados:

Resultado 3.2.4: Promovida la participación política de las mujeres

Resultado 3.2.5: Fortalecido el liderazgo de las mujeres para la promoción de sus intereses en las agendas territoriales de desarrollo.

Resultado 3.2.6: Entidades territoriales y organizaciones sociales, especialmente organizaciones de mujeres, con capacidades fortalecidas para la planificación participativa y la rendición de cuentas sensibles al género.

Resultado 3.2.7: Enfoque de género incoporado en el proceso de diseño y elaboración de lo los Informes de Desarrollo Humano

Resultado 3.2.5:

Promovida la participación política de las mujeres

Proyecto Reforma Política (53483)

Investigaciones llevadas a cabo en diversos países del mundo han puesto de manifiesto que la baja representación de las mujeres a cargos de elección popular tiene su origen no solo en factores culturales, personales y socioecómicos, sino también en las limitaciones impuestas por el sistema electoral y el régimen de partidos políticos establecidos por los distintos sistemas políticos. En este sentido, se hace necesario abrir espacios de diálogo y construcción de consensos políticos, técnicos y sociales para adelantar las reformas que requiere el sistema político colombiano de forma a garantizar la representación paritaria de las mujeres en los cargos públicos, estructuras partidistas y otros espacios de poder. Con este fin, el Proyecto Reforma Política, que actualmente adelanta el PNUD en asocio con IDEA, generará los siguientes productos:

Producto 3.2.4.1:

La promoción de la representación paritaria de hombres y mujeres en cargos públicos, estructuras partidarias y otros espacios de poder político se ha posicionado como punto central en la agenda de debate sobre necesidades de reformas del sistema político colombiano.

CPAP: Dialogo político, técnico y social sobre la reforma legal de las instituciones del sistema político

Actividades indicativas:

- Elaborar insumos técnicos para el debate sobre reformas en el sistema político y electoral dirigidas a promover la representación política de las mujeres, en temas tales como, elementos básicos para una reforma política promotora de la participación de las mujeres, cuotas, financiación de los partidos, cultura política.

- Promover la inclusión del enfoque de género en los espacios de diálogo y construcción de consensos sobre la reforma política y electoral
    - Garantizar la participación de organizaciones de mujeres con trabajo en el ámbito de la participación política en el Grupo Promotor.
    - Impulsar la representación de hombres y mujeres en el núcleo (Núcleo Partidario, Diálogo Social y Nivel Técnico) para el diálogo sobre la reforma política. (Mesa Mujer y Participación Política, mujeres de partidos políticos, secretarías de la mujer de los partidos políticos, organizaciones de mujeres, académicas).
    - Incluir a la Comisión Accidental de Mujeres del Congreso entre los actores claves.
    - Dinamizar espacios de diálogo entre mujeres políticas y organizaciones de mujeres.
    - Organizar el II Foro Mujer y Poder, con mujeres autoridades locales, candidatas no electas en las elecciones de octubre y autoridades salientes, con el fin de abrir espacios de diálogo sobre el ejercicio efectivo del poder desde las diferentes instancias del poder local.
    - Promover la participación de mujeres (políticas, secretarías de la mujer de los partidos políticos, organizaciones de mujeres y académicas) en los espacios de diálogo para la reforma política, tanto en el nivel central como en el territorial.

- Poner en marcha una estrategia de comunicación dirigida a sensibilizar a los medios de comunicación y, a través de estos a la ciudadanía, sobre la importancia de la participación equitativa de hombres y mujeres en los espacios de toma de decisión como requisito de gobernabilidad democrática:
    - Establecer alianzas con medios de comunicación para la inclusión en sus agendas del tema de participación política de las mujeres y el papel de las mujeres en la construcción de la democracia.
    - Difusión en medios de comunicación de un análisis sobre participación política de las mujeres en las elecciones locales de octubre 2007.
    - Visibilización de los logros de las mujeres que ocupan espacios de poder político

Producto 3.2.4.2:

Instituciones del sistema político fortalecidas para la promoción del ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres.

CPAP: Instituciones del sistema político fortalecidas para contribuir al incremento de su legitimidad, representatividad y eficiencia

Actividades indicativas:

- Promover la inclusión y participación de las mujeres en los partidos políticos
    - Realizar un análisis sobre la situación actual de inclusión y participación de las mujeres en las estructuras partidarias y proponer indicadores para su medición (Proyecto conjunto con GTZ y la Campaña Más Mujeres Más Política).
    - Difusión en medios de comunicación de los resultados del análisis.
    - Dinamizar espacios de sensibilización dentro de los partidos políticos.
    - Desarrollar recomendaciones de estrategias a considerar por los partidos políticos para incrementar la participación de mujeres.

- Establecer una alianza estratégica con la Campaña Más Mujeres Más Política

- Fortalecimiento de la Comisión Accidental de Mujeres del Congreso, mediante apoyo financiero y asistencia técnica en la elaboración de propuestas de reformas legislativas para la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres.
  (Proyecto conjunto con Mesa de Género del SNU y la Cooperación Internacional)

Campaña Más Mujeres Más Política

Esta Campaña nace en el año 2005 como una iniciativa conjunta de la Federación Colombiana de Municipios y la Federación Nacional de Concejos de Colombia, con el apoyo de FESCOL, UNIFEM, el Programa de Apoyo a la Descentralización y el Desarrollo Local para la Paz de GTZ, el Instituto Nacional Demócrata y USAID. Desde principios de 2006, PNUD forma parte de la Campaña.

La Campaña tiene como objetivo aumentar la participación de las mujeres en la esfera pública, entendida ésta como cargos de elección popular y cargos directivos. El trabajo de la Campaña se articula en torno a 3 estrategias: política, capacitación, comunicación. Dada la coyuntura electoral, en el último año los esfuerzos de la Campaña se han centrado en contribuir a incrementar la participación política femenina en las elecciones locales de octubre 2007. Para ello, se ha capacitado a candidatas en distintas regiones del país. Actualmente, la Campaña está formulando su plan estratégico 2008. Desde PNUD, y en el marco de la Campaña, se generarán los siguientes productos:

Producto 3.2.4.3:

Fortalecida la participación del PNUD dentro de la Campaña Más Mujeres Más Política.

CPAP: Grupos poblacionales subrepresentados capacitados y acompañados para la generación de capacidades y nuevos liderazgos.

Actividades propuestas:

- Apoyar técnicamente y financieramente el diseño e implementación de las actividades incluidas en el Plan de Trabajo de la Campaña Más Mujeres Más Política
    - Involucrarse en el proceso de planificación estratégica 2008 de la Campaña
    - Seguir prestando apoyo técnico a la Campaña Más Mujeres Más Política

- Asignar recursos para el desarrollo de actividades planificadas en el marco de la Campaña Más Mujeres Más Política
- Asesorar y dar seguimiento a la elaboración de un ranking sobre inclusión de las mujeres en los partidos políticos (financiado por GTZ y el Proyecto Reforma Política del PNUD).
- Apoyar en la puesta en marcha de una estrategia de comunicación para difundir el análisis de la participación de las mujeres en las elecciones de octubre 2007.

Resultado 3.2.5:

Fortalecido el liderazgo de las mujeres para la promoción de sus intereses en las agendas territoriales de desarrollo.

Proyecto Las mujeres de Nariño llevan sus voces y derechos a las agendas de desarrollo (47728)

Proyecto financiado con fondos del Gender Thematic Trust Fund 2007 e implementado en alianza con UNIFEM y UNFPA.

El proyecto se articula en torno a tres ejes principales: fortalecimiento de las organizaciones de mujeres del departamento de Nariño para su incidencia en las políticas públicas, fortalecimiento de las capacidades institucionales para el diseño e implementación de políticas públicas de género y apoyo a emprendimientos productivos gestionados por mujeres.

Producto 3.2.5.1:

Las organizaciones de mujeres del departamento de Nariño se han posicionado como actores políticos con capacidad de llevar sus demandas a las agendas locales y departamentales de desarrollo.

CPAP: Grupos poblacionales subrepresentados capacitados y acompañados para la generación de capacidades y nuevos liderazgos.

CPAP: Realización, junto con entes territoriales y con la comunidad, de diagnósticos, visiones estratégicas y propuestas sobre temas críticos como insumos a la planeación participativa del territorio.

Actividades:

- Impulsar la elaboración de una Agenda de las Mujeres de Nariño, que recoja las necesidades e intereses identificados por las organizaciones de mujeres del departamento y otros actores claves:
  - Promover el establecimiento de alianzas estratégicas con actores claves del departamento de Nariño: organizaciones de mujeres, academia, líderes comunitarios/as, organizaciones sociales e instituciones públicas
  - Facilitar y coordinar procesos de capacitación en género e incidencia política dirigidos a las organizaciones de mujeres del departamento
  - Facilitar la elaboración participativa de una Agenda de las Mujeres de Nariño como herramienta de posicionamiento y negociación política.

- Promover la integración del enfoque de género en los planes y presupuestos municipales de Pasto (Nariño) y otros municipios a identificar:
    - Facilitar talleres de sensibilización y capacitación en derechos humanos de las mujeres y planificación con enfoque de género a funcionarios/as públicos/as
    - Promover espacios de encuentro entre las organizaciones de mujeres del municipio y las autoridades locales

Para una descripción más detallada de actividades, ver plan de trabajo del proyecto.

Proyecto INCIDE

Este proyecto está siendo evaluado actualmente. En función de los resultados de la evaluación se decidirá la continuidad del mismo y, en caso de que así sea, las modificaciones conceptuales y metodológicas a incluir en esta nueva fase de implementación.

El proyecto INCIDE busca promover la formación de nuevos liderazgos entre grupos tradicionalmente subrepresentados, especialmente mujeres, jóvenes y población afrocolombiana. Si bien desde el proyecto se ha buscado involucrar activamente a mujeres líderes, el énfasis principal ha estado en la representación numérica femenina, siendo menor la atención prestada a la inclusión de una mirada de género en el análisis de las condiciones de inclusión-exclusión de la gobernabilidad en los territorios.

El ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres implica, como requisito ineludible, la ampliación de los espacios de participación social y política; pero igual de importante es la cualificación de esta participación, de modo que las propuestas y demandas que de ellos se deriven contribuyan a la equidad de género y el avance de las mujeres.

Se recomienda que la segunda fase del proyecto INCIDE incorpore de forma explícita un enfoque de género, tanto en la selección de participantes como en el diseño de los procesos de fortalecimiento de capacidades de liderazgo, así como en las metodologías para el análisis de la calidad de la democracia y la formulación de propuestas para la mejora de las condiciones de gobernabilidad.

Producto 3.2.5.2:

Grupos poblacionales subrepresentados, especialmente mujeres, jóvenes y población afrocolombiana, capacitados y acompañados para la generación y cualificación de nuevos liderazgos sensibles al género.

CPAP: Grupos poblacionales subrepresentados capacitados y acompañados para la generación de capacidades y nuevos liderazgos.

<u>Actividades propuestas:</u>

- Aplicar criterios de acción afirmativa en la selección de participantes, dando prioridad a mujeres jóvenes, mujeres indígenas y mujeres afrocolombianas y mujeres pertenecientes a organizaciones de mujeres.

- Integrar el enfoque de género en los procesos de capacitación, incluyendo temas de derechos humanos de las mujeres, participación política de las mujeres, análisis de género y políticas públicas de género.

- Integrar el enfoque de género en el diseño y aplicación de las metodologías de análisis de la calidad de la democracia, incluyendo la capacidad para dar respuesta a las necesidades específicas de las mujeres.

- Apoyar en la formulación de propuestas de mejora de las condiciones de gobernabilidad desde un enfoque de género.

- Promover la participación de líderes capacitados/as en espacios de participación social y política a nivel municipal y departamental.

Resultado 3.2.6:

Entidades territoriales y organizaciones sociales, especialmente organizaciones de mujeres, con capacidades fortalecidas para la planificación participativa y la rendición de cuentas sensibles al género.

Proyecto Rendición Local de Cuentas

Este proyecto, que será ejecutado por la Federación Colombiana de Municipios con el apoyo del PNUD, desarrollará una herramienta de producción, sistematización y uso público de la información, que permita a los municipios, y a sus gobernantes salientes y entrantes, incrementar sus capacidades para hacer rendición de cuentas y seguimiento sustantivo a su gestión, incluyendo el empalme 2007-2008 entre periodos de gobierno.

Una gestión local democrática demanda que cada política y acción vaya dirigida a mejorar las condiciones de vida y garantizar el ejercicio de una ciudadanía plena por parte de todos los habitantes del territorio. Para ello, es fundamental tener siempre presente que los "habitantes" no son un grupo homogéneo, sino diverso y, por consiguiente, diversas pueden ser las necesidades de los distitos grupos que habitan un mismo territorio.

Debido a la socialización de género, hombres y mujeres generalmente desempeñan distintas actividades, cargan con diferentes responsabilidades y tienen acceso desigual a los recursos y, como consecuencia, las necesidades e intereses de unos y otras tienen características diferenciadas. Contar con herramientas que permitan hacer seguimiento a la forma en la cual esta diversidad de necesidades e intereses está siendo atendida desde los poderes públicos constituye un primer paso fundamental para una gestión pública realmente democrática e incluyente.

Producto 3.2.6.1:

Enfoque de género integrado en los informes de rendición de cuentas de las autoridades locales salientes en territorios seleccionados como base para una gestión local incluyente y sensible al género.

CPAP: Instituciones públicas nacionales y territoriales capacitadas y acompañadas para mejorar sus niveles de de transparencia, eficiencia administratativa y financiera y su capacidad de planificación y gestión.

Actividades:

- Incorporación del enfoque de género en las herramientas de rendición de cuentas para el proceso de empalme de autoridades locales, especialmente avances en relación al ODM3.

- Acompañamiento a autoridades locales en un proceso de rendición de cuentas sensible al género:
  - Selección de territorios a acompañar aplicando criterios de acción afirmativa.
  - Capacitación a funcionarios/as públicos de las administraciones salientes y entrantes en rendición de cuentas y gestión local sensible al género.

Producto 3.2.6.2:

Batería de indicadores de medición de la gobernabilidad democrática, con énfasis en la calidad y sensibilidad al género de las políticas públicas, la ciudadanía social y política incluyente y la capacidad institucional público social.

CPAP: Instituciones públicas nacionales y territoriales capacitadas y acompañadas para mejorar sus niveles de de transparencia, eficiencia administratativa y financiera y su capacidad de planificación y gestión.

Actividades:

- Diseño y levantamiento de una batería de indicadores de medición de la gobernabilidad democrática en territorios seleccionados, con énfasis en la calidad y sensibilidad al género de las políticas públicas, la ciudadanía social y política incluyente y la capacidad institucional público social.

- Fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones sociales, incluidas las organizaciones de mujeres, para hacer seguimiento y veeduría social a la gestión local.

Nota: Actividad no incluida en la fase actual del proyecto, pero que ha de ser central en el desarrollo de una futura segunda fase.

Resultado 3.2.7:

Enfoque de género incoporado en el proceso de diseño y elaboración de lo los Informes de Desarrollo Humano

Una de las herramientas fundamentales de incidencia del PNUD son los Informes de Nacionales y Regionales de Desarrollo Humano y, como tales, pueden tener un impacto significativo sobre la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres. Con este fin, es clave que los Informes demuestren cómo los temas de género son relevantes y se enlazan con los asuntos de desarrollo discutidos –tanto en los análisis como en las recomendaciones-, así como que aporten datos y análisis explícitos y relevantes de manera que los planificadores de políticas consideren los principales elementos de TG.

Proyecto Informes Regionales de Desarrollo Humano

El IDH de Bogotá y el IDH del Valle están en un estado ya avanzado, mientras que el IDH de El Caribe se encuentra actualmente en proceso de construcción y el IDH del Eje Cafetero es proceso de identificación.

Producto 3.2.7.1:

El Informe de Desarrollo Humano de El Caribe incorpora de manera sistemática el enfoque de equidad de género.

CPAP: Instituciones públicas territoriales y OSC capacitadas y acompañadas en mecanismos de participación y control ciudadano.

Actividades propuestas:

- Incorporar el enfoque de género en el IDH de El Caribe:

  - Capacitar, desde el inicio del proceso, al personal encargado de la elaboración del IDH sobre la herramienta específica en transversalización del enfoque de equidad de género en los IDH.
  - Realizar alianzas y acuerdos con universidades y centros de investigación para profundizar desde la perspectiva de género en áreas estratégicas para cada IDH.
  - Promover la participación de organizaciones de mujeres en los espacios de diagnóstico, discusión y socialización de los IDH.
  - Adoptar metodologías de análisis que den cuenta de las situaciones de desigualdad de género, sus causas y su impacto sobre el desarrollo humano. Tener en cuenta el entrecruce de distintas esferas de discriminación –género/raza/etnia/localidad-
  - Impulsar la elaboración de nuevos indicadores y desagregar los ya existentes, en función de distintas variables: rural/urbano, edad, minoría o grupos específicos.
  - Considerar la inclusión de un capítulo específico sobre cuestiones de género.
  - Analizar las políticas, programas y leyes sensibles al género.
  - Utilizar y explicitar el Indice de Desarrollo Humanos Relativo al Género (IDG) y el Índice de Potenciación de Género (IPG)
  - Involucrar a la PFG en la revisión de ToRs, informes y documentos varios relacionados con los IDH.

Producto 3.2.7.2:

El Informe de Desarrollo Humano del Eje Cafetero incorpora de manera sistemática el enfoque de equidad de género.

CPAP: Instituciones públicas territoriales y OSC capacitadas y acompañadas en mecanismos de participación y control ciudadano.

Actividades propuestas:

Las mismas que para el IDH de El Caribe

Producto 3.2.7.3:

El Informe de Desarrollo Humano de Bogotá ha sido validado y apropiado por las organizaciones de mujeres de la ciudad.

CPAP: Instituciones públicas territoriales y OSC capacitadas y acompañadas en mecanismos de participación y control ciudadano.

Actividades propuestas:

- Elaborar criterios de género dirigidos al Grupo de Revisión del PNUD para que en el proceso de revisión y validación tengan las capacidades para validar el Informe desde un enfoque de género
- Realizar actividades de difusión específicas para las organizaciones de mujeres de la ciudad, de modo que éstas se apropien de las recomendaciones contenidas en el mismo.