



**USAID** | **COLOMBIA**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE

# **COLOMBIA RESPONSE TO (CELI) NORTHERN & SOUTHERN REGIONS PROJECT**

**Estrategia de Transversalización de Género y  
Mecanismo de Puntos Focales de Género en  
Colombia Responde N/S**

***ENTREGABLE B***

**CONTRACTING OFFICER'S REPRESENTATIVE**

David Alejandro Huertas

**CONTACTS IN CHEMONICS**

David Williamson Valenzuela Bowie: Chief of Party

Jose Felix Montoya: Deputy Chief of Party

Maria Paula Vargas González: Finance and Operations Director

**August 2012**

This publication was produced for review by the United States Agency for International Development. It was prepared by Development & Training Services, Inc. (dTS).

## **Estrategia de Transversalización de Género y Mecanismo de Puntos Focales de Género en Colombia Responde N/S**

### ***Entregable B***

Este breve documento presenta una estrategia para la transversalización de género en el contexto de los nuevos proyectos que están siendo actualmente formulados por Colombia Responde N/S (julio –agosto 2013). Los TDRs de la Asesoría de Género dTS establecían generar un mecanismo de Puntos Focales de Género (PFG) que incluya términos de referencia y pautas para el desarrollo de su trabajo así como una lista de personal técnico que puedan asumir el rol de PFG (Entregable B), los cuales deberán ser avalados por la Gerencia del Programa.

### **Elementos de una Estrategia de Género de CR N/S**

#### ***1. Alineación y armonización de los proyectos de CR N/S con la normatividad nacional e internacional en materia de equidad de género***

- CR N/S tiene un gran potencial para alinearse con la normatividad y prioridades de género nacionales e internacionales [Política Nacional de Equidad de Género del Gobierno de Colombia (2012) y CONPES Social 161 (2013); CEDAW (1979); Resolución 1325 Mujeres, Paz y Seguridad (2000); Políticas y Estrategias de Equidad de género del Gobierno de los EEUU - 9 políticas y estrategias de equidad de género en los últimos dos años] pues sus proyectos cobijan algunas prioridades de la política pública de género.
- CR N/S está adelantando un trabajo muy importante en los componentes de desarrollo productivo, infraestructura, capital social, gobernabilidad y comunicaciones que debe abrirse de manera más intencional a las mujeres al igual que a los hombres, tanto a nivel de la participación de las primeras como en la sensibilidad de género de los contenidos de los proyectos. En este marco, la Gerencia podría generar directivas para incentivar la vinculación de mujeres en los Comités Operativos y de Veeduría. Se podría proponer una cuota de género de 30% de participación / representación de las mujeres en instancias de toma de decisiones como recomienda la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y fortalecer la capacidad de las mujeres así como de los hombres para ejercer liderazgos equitativos e incluyentes.
- CR N/S podría apoyar iniciativas de las mujeres como constructoras de paz en las zonas de (post)conflicto donde opera en línea con el Eje #2 del CONPES Social 161, y con las prioridades de género de USAID/Colombia y dada la coyuntura actual de negociaciones de paz entre el GdC y la insurgencia.
- En línea con las prioridades del GdC y de USAID en Colombia, y de cara a las próximas contiendas electorales, CR N/S debería incentivar la participación política de las mujeres en sus proyectos de fortalecimiento organizacional para fomentar una democracia incluyente.

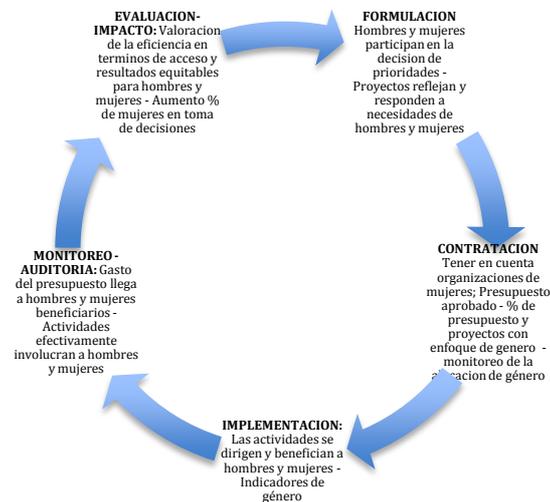
- En línea con las prioridades del Gobierno y de USAID en Colombia, CR N/S debería prestar más atención a la prevención de las violencias contra las mujeres y la promoción de masculinidades menos opresivas ('nuevas masculinidades') en el marco de su componente de capital social y colectivos de comunicaciones.

## 2. ***Integración de Género en el Ciclo de Vida de los Proyectos: Pasos a Seguir***

- **Creación de una cultura organizacional en materia de género:** CR N/S ha sido pionero entre los distintos CELI en la integración del enfoque de género en sus operaciones. Un paso en esta dirección es que la Gerencia, con su liderazgo, fomente ***una cultura organizacional en la que género sea tomado en serio por todo el equipo técnico y organizaciones ejecutoras.***
- **Revisión de nuevos proyectos desde la perspectiva de género:** Tener en cuenta el análisis y perspectiva de género durante el proceso de revisión de los nuevos proyectos y actividades presentados en el marco del nuevo ciclo de proyectos (julio, agosto, septiembre 2013). Este análisis desde el inicio de la formulación de los proyectos será clave para hacer las ***correcciones pertinentes a fin de incluir dentro de la población beneficiaria tanto a hombres como mujeres.*** La Guía de Análisis e Integración de Género (Entregable C) brinda pautas en esta dirección.
- La Gerencia podría adoptar una política o directriz que defina un ***porcentaje de proyectos (%) y/o presupuesto (\$\$\$) para ser direccionado a proyectos específicamente dirigidos a las mujeres.*** La inclusión de género como tal contempla la financiación de Proyectos específicos para hombres y mujeres y/o la inclusión de ambos sexos en los proyectos.
- **Uso de la Guía de Análisis e Integración de Género:** Todo el equipo técnico de CR N/S: Oficiales de Proyectos (PDOs) y Facilitadores en las Oficinas Regionales de Bajo Cauca, Montería, Tumaco y Norte de Antioquia deberán utilizar la guía para tener presente la ***inclusión del enfoque de género en todas las etapas del ciclo de vida del proyecto.*** La mayoría del personal técnico recibió la capacitación en conceptos clave y herramientas de análisis género y están familiarizados con la guía. Sería pertinente un taller específico para reforzar la utilización de la misma.
- **Capacitación a profesionales socio-empresariales y sociales** de las Organizaciones Ejecutoras en el enfoque de género (conceptos clave y herramientas) e ***instruirlos sobre cómo utilizar la Guía*** (Agosto – Septiembre u Octubre 2013). Este etapa es fundamental en la estrategia de transversalización de género pues se anticipa que el nuevo ciclo priorizará proyectos productivos y por ende incrementará el número de profesionales sociales. Se aprovechará también esta capacitación para involucrar a los/las profesionales de los proyectos que están en ejecución.

- **Uso de la guía por parte de las organizaciones ejecutoras** en la formulación, implementación y seguimiento de los nuevos proyectos. Todos los profesionales socio-empresariales (Desarrollo Productivo) y Sociales (Capital social) que trabajan directamente con las comunidades **deberán utilizar la guía en el desarrollo de su trabajo para asegurar la inclusión del enfoque de género** e ir propiciando transformaciones sociales hacia la equidad de género a través de la sensibilización a la comunidad.
- **Ajustes a los formatos de compilación de datos.** Realizar los ajustes propuestos (Entregable D) en algunos formatos clave (Ficha de Caracterización de Beneficiarios y Acta de Comités Operativos y de Veeduría) para **reportar la implementación del enfoque de equidad de género en los proyectos** (OE y Facilitadores) y hacer el debido seguimiento a los indicadores de género (Septiembre – Octubre 2013 ).

*Figura 1: Integración de Género en el Ciclo de Vida Proyectos CR N/S*



### 3. Una perspectiva de género en todos los informes de CRN/S

Incorporación orgánica de género en el sistema de reporte trimestral de manera que todas las secciones del reporte a USAID y a la Gerencia de Consolidación **den cuenta de los avances, logros y dificultades en la transversalización de género en los distintos componentes del programa.** Si se considera pertinente también se podría redactar una breve sección específica que resuma los puntos relevantes que se han integrado a lo largo del reporte. El informe anual podría contener una evaluación o autocrítica respondiendo a la pregunta: ¿Ha sido CR N/S más sensible al género este año?

### 4. Operacionalización de Puntos Focales de Genero (PFG)

Puesta en marcha de un mecanismo de PFG con personas asignadas en las Oficinas Regionales para jalonar la implementación del componente género. Ver

los Términos de Referencia en Anexo 1. Este equipo de PFG deberá ser cualificado para que tengan más conocimiento sobre el tema y puedan tomar el liderazgo y hacer un seguimiento a la integración del enfoque de género.

#### **5. *Desarrollar la experticia de género tiempo completo en la Gerencia del Programa***

Para tomar en serio la perspectiva de género en todos sus proyectos CR N/S tiene que invertir en personal con experticia en el tema. Una persona en la Gerencia del Programa con calificaciones y experiencia en género es necesaria para capacitar, asesorar y apoyar los PFG y así como analizar datos cuantitativos y cualitativos, desagregados por sexo, generados por el sistema de información de M&E, a fin de retroalimentar la estrategia general para el logro de resultados en términos de equidad género y fortalecimiento de la democracia (Septiembre a Diciembre 2013).

Para asegurar esta experticia dentro de la Gerencia CR N/S se podrían considerar tres opciones:

**Opción 1: Contratar tiempo completo una persona experta en género** dedicada a abanderar la transversalización de género tanto a nivel de la Oficina Central (Gerencia) como en las Oficinas Regionales. Esta persona se dedicaría a apoyar las Oficinas Regionales y estaría disponible ('help desk' or 'sounding board') para orientar y responder todas las preguntas de PFGs en materia de integración de género en los proyectos de los distintos componentes. La experta (o experto) en género se encargaría de organizar sesiones de educación continua o capacitaciones específicas para fortalecer las habilidades y competencias de los PFG en temas específicos relativos a la igualdad de género. Esta experta tendría también la responsabilidad de analizar la información desagregada por sexo recabada por el equipo de M&E en las distintas regiones para valorar qué está pasando efectivamente con la integración de género en los distintos componentes y actividades del programa. La experta velaría porque los informes trimestrales y/o semestrales reporten de manera integrada género en cada uno de sus componentes o puntos contemplados en el informe anual a USAID. Finalmente la experta representaría a CR N/S en las reuniones interinstitucionales que tienen que ver con la implementación de la política de equidad de género del gobierno y en la Mesa de Expertos de Género de la comunidad internacional.

La AG considera esta propuesta como la más adecuada si existe el compromiso político de USAID y de la Gerencia de invertir en la igualdad de género. El Director de Capital Social podría apoyar a la experta en su calidad de PFG en la Gerencia dado que este componente del programa y comunicaciones son clave para la transversalización de género y cambio de mentalidades en las comunidades.

**Opción 2: Contratar una persona experta cada 3 meses** durante tres o cuatro

semanas para que orienten a los FPG y apoyen el reporte trimestral del programa desde una perspectiva de género. Esta opción aseguraría unos mínimos pero dejaría por fuera muchas de las actividades mencionadas en la Opción 1.

**Opción 3: Contratar una persona consultora que se ocupe de este tema tiempo completo en cada una de las Oficinas Regiones.** La justificación de esta propuesta es que si bien los PDOs pueden seguir las pautas e implementar la Guía de Análisis e Integración de Género y el PFG puede abanderar algunos procesos, algunos equipos consideran que no se le puede sumar más responsabilidades a un PDO que no maneja el tema. Por lo cual se requeriría una persona experta que brinde un acompañamiento continuo para orientar a los PDO pues son bastantes actividades (ej. Antioquia 120 actividades) y el análisis de género debería realizarse por actividad o al menos por componente para asegurar su integración. La AG considera poco factible esta propuesta pues implicaría una inversión gruesa de recursos por parte de la Gerencia.

## **Anexo 1 TDRs Puntos Focales de Género (PFG)**

Estos Términos de Referencia (TDRs) orientan el rol y actividades de los Puntos Focales de Género (GFPs) en las Oficinas Regionales de Colombia Responde N/S como parte de la estrategia de transversalización de género en las operaciones y ciclo de vida de los proyectos.

### **Perfil de los PFG**

Las personas designadas como Punto Focales de Género (PFG), hombres o mujeres, hacen parte del equipo permanente de Colombia Responde N/S en su calidad de Oficiales de Proyectos (PDOs) y/o Coordinadores Técnicos de un componente y/o territorio específico. Estas personas participaron activamente en los talleres de capacitación de género tanto a nivel nacional como regional expresando sensibilidad e interés por el tema.<sup>1</sup> Los PFG deberán consagrar aproximadamente tres días de trabajo por mes para adelantar las tareas previstas en estos TDRs, al mismo tiempo que continúan desempeñando las responsabilidades técnicas asignadas a su cargo. Los PFG deben comprometerse a ejercer este rol durante el periodo de vida del programa.

### **Tareas de los PFG**

Las actividades a desarrollar por los PFG se orientan a abanderar la transversalización de género al ***interior del Programa*** y a incidir con los aliados estratégicos al ***exterior del programa*** con los cuales se interactúa en la realización de los proyectos, tales como: alcaldías, las Gerencias Regionales de Consolidación, organizaciones de mujeres de la zona donde opera el Programa.

Se contemplan las siguientes actividades:

- Jalonar al equipo técnico de la Oficina Regional a integrar la perspectiva de género en las distintas etapas del proyecto (preparación, implementación y reporte y monitoreo) ***incitando y recordando el uso de la Guía de Análisis e Integración de Género*** por todos los PDOs y Facilitadores, y por los profesionales sociales y socio-empresariales de las Organizaciones Ejecutoras
- ***Recibir y transmitir información relativa a la equidad de género*** desde la Gerencia del Programa (desde la experticia en género y/o desde Capital Social-PFG) al equipo regional y desde las localidades hacia la Oficina Regional y la Gerencia del Programa.
- Diseminar ***información relevante sobre necesidades y/o preocupaciones de género al interior del Equipo Regional*** asegurando el flujo de información orientada a la acción entre PDOs, Facilitadores y

---

<sup>1</sup> Los Puntos focales de Género (PFG) no son necesariamente expertos en género pero deben conocer los conceptos básicos y herramientas metodológicas para la integración de género en los proyectos bien sea como resultado de una experiencia /experticia previa en equidad de género, o como resultado de la formación en género realizada por el Programa.

profesionales sociales

- Enlace con M&E para asegurar que el Equipo M&E está **compilando toda la información desagregada por sexo** de cada una de las actividades ejecutadas por el Programa (Organizaciones Ejecutoras).
- Velar porque las cuestiones y preocupaciones de género sean tenidas en cuenta en las **reuniones de enlace con los aliados estratégicos de CR N/S**: Alcaldía, Gerencia Regional de Consolidación y Organizaciones Ejecutoras
- **Enlace con organizaciones de mujeres** que trabajan la cuestión de la promoción y avance de los derechos de las mujeres en los territorios donde opera CR N/S y retroalimentación de los equipos al respecto
- **Participar en actividades clave de capacitación de género** promovidas por CR N/S, identificar necesidades de formación, y promover la sensibilización o capacitación de género con las Organizaciones Ejecutoras y la comunidad
- Contribuir en la **compilación de buenas prácticas** relativas a la equidad de género generadas por CR N/S

### **Coordinación y Reporte**

- Reuniones de **coordinación y seguimiento mensuales y trimestrales con el Equipo Regional de CR N/S** (todos los PDOs y Facilitadores) para hacer seguimiento a los avances y dificultades en la integración de género en la ejecución de los proyectos
- Reuniones trimestrales con el equipo de la Oficina Regional para asegurar la **incorporación de género de manera orgánica en el reporte trimestral** de la Oficina Regional a la Gerencia del Programa. CR N/S
- **Encuentros semestrales de los PFG con la persona experta de género** de la Gerencia y/o con Capital Social para apalancar y apoyar este trabajo en términos de educación continua y capacitación, y preparación de informes semestrales con el análisis de la información desagregada por sexo y recomendaciones estratégicas al programa

Estas actividades de **coordinación** podrían realizarse de la siguiente manera:

- i) Aprovechando las reuniones quincenales de todo el equipo de las Oficinas Regionales donde se podría dedicar una hora para discutir la transversalización de género;
- ii) Aprovechando las salidas al terreno y reuniones con los profesionales sociales y socio-empresariales (una vez al mes? Cada tres meses?) para discutir temas críticos relativos a la incorporación de género en los proyectos (educación continua).

## Lista de Puntos Focales de Género:

Las siguientes personas participaron en los talleres de formación de género mostrando gran interés en el tema. Sus nombres fueron propuestos durante las consultas regionales. Las Oficinas Regionales y la Gerencia y Sub-Gerencia del Programa deberán avalar esta propuesta con las personas propuestas y ver de qué manera el mecanismo podría ponerse en práctica ya que se contemplaron diferentes modalidades en las distintas Regiones.<sup>2</sup>

Oficina CR N/S		Cargo	Comentario
<b>Bogotá</b>		Director Comunicaciones /Capital Social	Propuesto por participantes al Taller Nal.
<b>N. de Antioquia</b>		PDO	Mostró mucho interés en el taller - A definir.
<b>Bajo Cauca</b>		Coordinador Capital Social	Interesado y avalado por Director Regional
		Oficial de M&E	Experticia en género - A definir - parte del Equipo de M&E
		Facilitador	A identificar
<b>Córdoba</b>		Coordinador Capital Social	Mucho interés en el tema y avalado por Coordinador Regional
		Especialista Contratos y Convenios	Mostró mucho Interés en el taller. Propuesta por Consultora dTS anterior
		Ex P <sup>3</sup> DO Social	Experticia en Género. NO es mas PDO; hará consultorías con la OR CR N/S
<b>Tumaco</b>		Coordinadora Comunicaciones	Contacto cercano con Org. de base y de mujeres
		Coordinador M&E	Sería excelente pero poca disponibilidad

<sup>2</sup> En Tumaco por ejemplo, se sugirió que todo el equipo usaría la Guía y se contempló que la Oficial de Comunicaciones y el Coordinador de M&E podrían actuar como PFG pero no tienen disponibilidad de tiempo. En Antioquia, el Director Norte sugirió un equipo de tres personas en cada zona (3 en Bajo Cauca y 3 en Norte de Antioquia- a definir). En Córdoba se sugirió al Coordinador de Comunicaciones para actuar como PFG.