

**SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACIÓN –SDP- ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTÁ**

***ESTRATEGIA DE TERRITORIALIZACIÓN DE
LA POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES Y
EQUIDAD DE GÉNERO MEDIANTE LAS
CASAS DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES***

EVALUACIÓN EJECUTIVA

Elaborado por: *Ana Isabel Arenas Saavedra*
Contratista Evaluadora

Bogotá, Octubre de 2012

SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACIÓN –SDP- ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTA

EVALUACIÓN EJECUTIVA

ESTRATEGIA DE TERRITORIALIZACIÓN DE LA POLITICA PÚBLICA DE MUJERES Y EQUIDAD DE GENERO MEDIANTE LAS CASAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CONTENIDO

SIGLAS UTILIZADAS

INTRODUCCIÓN

METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

I. VISIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1. Descripción General del Proyecto de las Casas de Igualdad de Oportunidades CIO
 - 1.1 Diseño del Proyecto de las Casas de Igualdad de Oportunidades –CIO-
 - 1.2 Política sectorial institucional en que se enmarcan el proyecto CIO
 - 1.3 Resumen del Proyecto
 - 1.4 Objetivos del proyecto a nivel de Fin y Propósito
 - 1.5 La población objetivo
2. Cadena de resultados (valor) detallada del proyecto en su implementación
 - 2.1 Insumos o recursos
 - 2.2 Procesos o actividades
 - 2.3 Productos o componentes (Servicios)
 - 2.4 Resultados o cambios
3. Consideraciones sobre las etapas o eslabones del proyecto y su articulación

II. ANÁLISIS DE EFICACIA Y EFICIENCIA

1. Análisis de Eficacia
 - 1.1 La cadena de entrega
 - 1.2 Cumplimiento de actividades
 - 1.3 Cumplimiento de productos o servicios
 - 1.4 Modalidades para la provisión de los servicios de las CIO
 - 1.5 Consideraciones sobre el análisis de eficacia
2. Análisis de Eficiencia
 - 2.1 La eficiencia en el cumplimiento del objetivo y metas del proyecto
 - 2.2 Procedimientos para la medición de la eficiencia
 - 2.3 Eficiencia de las actividades ejecutadas para cada componente
 - 2.4 Establecimiento de indicadores de eficiencia y costos del proyecto
 - 2.5 La eficiencia en los costos de producción de los servicios del proyecto
 - 2.6 La productividad del talento humano del proyecto
 - 2.7 Consideraciones sobre el análisis de la eficiencia

III. CALIDAD DE LOS SERVICIOS

1. Calidad de los servicios desde la oferta del proyecto
 - 1.1 Cobertura efectiva
 - 1.2 Uso de los servicios por la población que llega a las CIO
2. Calidad de los servicios desde la demanda de la población involucrada
 - 2.1 Cobertura efectiva
 - 2.2 Uso de los servicios por la población vinculada al proyecto y resultados
3. Los indicadores de calidad y oferta de la demanda
4. Consideraciones sobre la calidad de los servicios
- 5.

IV. RECOMENDACIONES

1. Percepción integral acerca del proyecto
2. Propuestas para el proyecto CIO

BIBLIOGRAFÍA CITADA

ANEXOS

SIGLAS UTILIZADAS

DNP.	Departamento Nacional de Planeación
CIO:	Casas de Igualdad de Oportunidades para las mujeres
COLMYG:	Comités Operativos Locales de Mujer y Géneros
DABS:	Departamento Administrativo de Bienestar Social. A partir de la reforma administrativa: Secretaría Distrital de Integración Social – SDIS.
EBI-D:	Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital
GMYG:	Gerencia de Mujer y Géneros del IDPAC
PIOEG:	Plan de Igualdad de Oportunidades para la equidad de género
PPMYEG:	Política Pública de Mujeres y Equidad de Género
SDP:	Secretaría Distrital de Planeación
SEGPLAN:	Sistema de Evaluación y Seguimiento al Plan de Desarrollo Distrital
SMGYDS:	Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual

SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN –SDP- ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTÁ D.C.

EVALUACIÓN EJECUTIVA:

***ESTRATEGIA DE TERRITORIALIZACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE
MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO MEDIANTE LAS CASAS DE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES***

PRESENTACION

El documento que se entrega contiene los resultados de la evaluación realizada, de acuerdo con los términos de referencia planteados por la Secretaría Distrital de Planeación –SDP- cuyo eje central es la estrategia de territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género –PPMYEG- y de manera particular a través de su medio estratégico, las Casas de Igualdad de Oportunidades –CIO-.

El informe se ha estructurado en cinco partes.

La primera parte incluye la presentación del documento, una introducción que hace referencia a antecedentes y el objetivo de la evaluación, y la metodología desarrollada para el proceso de evaluación.

Los tres capítulos siguientes contienen la información detallada del análisis evaluativo. Uno en cuanto a la visión general del proyecto a través de su descripción y el abordaje de la cadena de valor del proyecto; el siguiente capítulo incluye los análisis de eficacia y eficiencia en cuanto a procesos y resultados del proyecto; y un tercer capítulo en torno a la calidad de los servicios brindados por el proyecto a través de las CIO, de acuerdo con la percepción desde la demanda y la oferta correspondiente.

El último capítulo recoge un conjunto de recomendaciones priorizadas a partir de los resultados obtenidos y puestas a consideración de las entidades involucradas en el proyecto.

Se incluye en la parte final la bibliografía citada en el documento, así como anexos considerados pertinentes para sustentar o ampliar información incluida en el informe.

Agradecimientos

La contratista evaluadora agradece al personal de la SDP responsable de la interventoría de la evaluación, su apoyo y colaboración, así como a quienes desde la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, desde el IDPAC, así como a profesionales que han intervenido en momentos anteriores del proceso, aportaron en la información solicitada e hicieron lecturas previas para ajustar el informe final.

Fue igualmente importante la generosidad en la entrega de información de las coordinadoras de las CIO consultadas, de los equipos que también aportaron información, y de las mujeres vinculadas a las Casas que en los grupos focales expresaron de manera abierta su opinión sobre el proyecto y su vinculación al mismo.

Finalmente se reconoce los apoyos brindados para acceder y afinar información a la socióloga Rosa Chaparro por su aporte sobre diversos aspectos de manera particular en relación con el tema presupuestal detallado de las localidades; y a la politóloga Angélica Escobar, quien contribuyó con su conocimiento y experiencia para

complementar aspectos técnicos y metodológicos específicos del informe. Y a la administradora María Alexandra Barrera Jiménez como digitadora de la información.

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes

El Acuerdo 091 del 2003 emitido por el Concejo de Bogotá, D.C., en su artículo 1 “Establece y ordena la formulación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades, a fin de fomentar la cultura de la equidad de género en todas las relaciones y acciones que se presentan entre los ciudadanos y ciudadanas, así como en los ámbitos económico, político, social, educativo y cultural”¹.

A partir de este Acuerdo que favorece el proceso, y de otros aspectos que serán detallados más adelante, las administraciones distritales siguientes han formulado y puesto en marcha la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género -PPMYEG-, así como el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género –PIOEG- 2004-2016² incluidos en los Planes de Desarrollo del Distrito Capital para los períodos 2004-2008, 2008-2012 y 2012-2016.

Un aspecto fundamental en cuanto a la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como para el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital, ha sido la territorialización de la Política como una de las estrategias priorizadas para tal fin. En este sentido, en el Decreto 166 de 2010 “Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital”³ se enuncia en el Artículo 8º las *Estrategias de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital*: Transversalización, Territorialización, Corresponsabilidad y Comunicación.

Para la estrategia de territorialización se ha priorizado como medio de operación de la PPMYEG las Casas de Igualdad de oportunidades establecidas en las localidades. En el momento de la evaluación, la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la SDP es la instancia rectora de la Política; y la Gerencia de Mujer y Género del Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal –IDPAC- es la entidad que responsable de la dirección de las CIO.

Reconociendo avances e incidencias positivas logradas para la territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del D.C. en las localidades mediante las 16 CIO en funcionamiento, así como dificultades en la gestión de las Casas, la SDP planteó la realización de una evaluación al respecto.

¹ Concejo de Bogotá, D.C. Acuerdo 091 de 2003 (Junio 26) “Por el cual se establece el Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8637>

² Alcaldía Mayor de Bogotá. Bogotá sin indiferencia. “Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital 2004-2016”. Bogotá, 2005.
<http://www.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/polpublicas/plandeigualdaddeoportunidades.pdf>

³ Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. “Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital – Decreto 166 de 2010”. Bogotá, D.C.

2. Objetivo general de la evaluación

De acuerdo con los términos de referencia para esta evaluación, se plantea:

“Realizar una evaluación Ejecutiva⁴ de la estrategia de territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, mediante la implementación de las Casas de Igualdad de Oportunidades, con el fin de ofrecer a la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación –SDP- una retroalimentación rápida sobre aspectos relevantes para mejorar la eficiencia, eficacia, calidad y el diseño e implementación de la misma”.

Se asume como definición de **territorialización**, la incluida en el Decreto 166 de 2010 sobre la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género –PPMYEG- en el Distrito Capital:

“Es el conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital que orientan la creación y recreación de escenarios institucionales, así como de espacios y mecanismos para garantizar la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en los territorios rurales y urbanos de las localidades, teniendo en cuenta para ello, la identidad y diversidad que las constituyen”⁵

También en los términos de referencia se especifica que las consultas directas para el análisis de esta estrategia se harán a través de cinco Casas de Igualdad de Oportunidades para las mujeres–CIO- de las 16 que funcionan en igual número de localidades del Distrito Capital: Casa Matriz de la Candelaria, CIO de Teusaquillo, CIO de Engativá, CIO de Usaquén y CIO de Usme-Sumapaz.

METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

1. Enfoque metodológico: La “Evaluación Ejecutiva E2+”:

En los términos de referencia se especifica la aplicación de la metodología de “Evaluación Ejecutiva E2+” desarrollada por el Departamento Nacional de Planeación - DNP-. “La E2+ es un tipo de evaluación rápida que a partir del análisis de la cadena de valor del programa⁶, y calculando la percepción que los beneficiarios tienen sobre sus resultados y su calidad, permite evaluar su eficiencia, eficacia y calidad”⁷. Esto implica que se hace un análisis rápido de los aspectos centrales del proyecto en cuanto a la articulación entre insumos, procesos, productos y resultado; el DNP recomienda aplicar esta metodología durante la etapa de ejecución, de tal manera que permita hacer modificaciones al proceso en aspectos relativos al diseño del proyecto, a temas operativos, o en cuanto a la continuidad y dimensión de su financiación.

El DNP desarrolló esta metodología a partir del año 2007, con base en su propia experiencia, y en el conocimiento de otras metodologías pertinentes, como las Evaluaciones de Programas Gubernamentales (EPG) de Chile, el Program

⁴ Departamento Nacional de Planeación – DNP- “Manual metodológico de Evaluaciones”. Bogotá, 2010. http://api.ning.com/files/FWfsPiZZ2R8KMHiv2IWYU-6m0YrjPPWB56ewuAARwyRHZuDqep66zh1yctCF6QPdG2ZT7JroqTss*jfi6spmj2Gri6TS4i/ManualMetodologicodeEvaluacionesMarzo2012.pdf

⁵ Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Decreto 166 de 2010. “Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital”. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39454>

⁶ Aclaración: En la presente evaluación se hace referencia al “Proyecto” de las CIO; en las referencias al DNP se conserva “Programa” porque es cita textual sobre la metodología de Evaluación Ejecutiva E2+.

⁷ Departamento Nacional de Planeación – DNP- “Manual metodológico de Evaluaciones”. Bogotá, 2010.

Assessment Rating Tool (PART) de los Estados Unidos, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) de México, entre otros. El DNP aplicó la metodología entre los años 2007-2011 a 17 programas, a partir de cuyos resultados se plantea la versión de la E2+ que se utiliza en esta evaluación.

A partir de los reajustes a la metodología plantea el DNP que “*se hizo un cambio de forma, el cual libera la estructura rígida con un contenido similar, con los requerimientos de información prioritarios*”. Por lo tanto la estructura de análisis y presentación de una E2+ incluye los siguientes capítulos: Visión general; Eficacia y eficiencia; Percepción del proyecto; y Recomendaciones. Estos capítulos serán los que explican la evaluación realizada. El Uso de los Resultados que se incluye en la metodología, es una decisión de quienes contratan la evaluación, lo cual hace referencia a su difusión en diversos espacios pertinentes.

En este marco, la metodología de la “Evaluación Ejecutiva E2+” se aplica considerando en su **enfoque** aspectos de tipo: *Participativo* mediante el intercambio de la contratista evaluadora con el conocimiento y experiencia de personal involucrado en el proyecto, así como con mujeres de las localidades que participan del proceso de las CIO; *Prospectivo* que mira a futuro, mediante el análisis de aspectos importantes para su proceso de planificación y proyección; *Ejes transversales* como referentes en coherencia con la temática del proceso, por lo que se incorpora el enfoque de derechos humanos en términos de igualdad y no exclusiones, el enfoque de diversidades en cuanto a reconocimiento y respeto a las diferencias; y el enfoque de género de manera que en todas las actuaciones se eviten y neutralicen efectos que puedan generar discriminación hacia las mujeres.

2. Ámbito de la evaluación

La *dimensión geográfica* involucra a las CIO ubicadas en 16 localidades y sus áreas de influencia en Bogotá, D.C. Para la indagación de consulta directa se han seleccionado cinco CIO que serán especificadas más adelante.

La *dimensión temática* implica que se focaliza en los temas establecidos en los términos de referencia, o sea en cuanto a territorialización y en las Casas de Igualdad de Oportunidades; otros aspectos de la Política pueden ser utilizados como referentes pero no son tema central de la evaluación. Igualmente se analizan los indicadores específicos existentes en el proyecto para las categorías de análisis priorizadas; eficiencia, eficacia, calidad y diseño.

En cuanto a *actores involucrados* y según el plan de trabajo aprobado, se indaga personal institucional de nivel directivo de las instituciones involucradas, personal que participó en momentos anteriores del proceso y relacionadas con la temática, coordinaciones de las CIO y mujeres vinculadas a las actividades de las CIO.

3. Técnicas para recolección y análisis de información

Técnicas cuantitativas, cualitativas y participativas

Recolección:

Fuentes utilizadas

- Revisión de información institucional: consulta de documentos institucionales relativos al proyecto, facilitados por las entidades, o de archivos personales facilitados por personas indagadas. Se registran en la bibliografía.

- Consulta bibliográfica sobre la Evaluación Ejecutiva E2+: Se registra en la bibliografía.
- Entrevista semiestructurada a personal institucional directivo y orientador del proyecto: 3 profesionales
- Entrevista semiestructurada a las coordinadoras de las CIO: 5 profesionales
- Grupo focal de profesionales vinculadas al origen de la Política: 4 profesionales
- Grupos focales de mujeres participantes y usuarias de las CIO: 4 grupos, 24 mujeres

El Anexo No.1 contiene la guía para las entrevistas, la cual se ajusta según el personal consultado.

En el Anexo No. 2 se registra el personal participante en las entrevistas y grupos focales.

Organización y sistematización de la información:

La información recolectada se sistematiza mediante procesos de agrupación por agentes (tipo de entidades, nivel de la informante, grupos de participantes), según los criterios priorizados (diseño, eficacia, eficiencia, calidad), y a partir de preguntas acordes a los indicadores y resultados esperados.

I. VISIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Este capítulo incluye una visión general del proyecto que representa la interpretación que del mismo hace la contratista evaluadora, con base en la información documental revisada y en las consultas realizadas.

El capítulo se aborda en tres grandes bloques. El primero que corresponde a la “Descripción general del proyecto de las CIO”, incluye lo relativo a su diseño, las políticas institucionales en las cuales se enmarca, aspectos generales del mismo, sus objetivos nivel de Fin y Propósito, la descripción de la población objetivo y la matriz del marco lógico del proyecto. El segundo bloque “Cadena de resultados o valor del proyecto”, explica las relaciones al interior del proyecto entre sus fases, o sea entre insumos, actividades, servicios y resultados. Finalmente se plantean una serie de consideraciones sobre estas fases o eslabones del proyecto y su articulación.

Se aclara que si bien durante el texto se hace relación a diversos momentos del proyecto desde su inicio operativo en el período administrativo del 2004-2008, se toma el período 2008-2012 para la elaboración de la matriz del marco lógico –MML- del proyecto y para la cadena de valor o resultados puesto que es el período en cual quedan funcionando las 16 CIO, se ha avanzado en la consolidación del modelo de funcionamiento y durante todo el cuatrienio se mantuvo el proyecto de inversión 446 para la creación y funcionamiento de las Casas, lo que facilita contar con datos y cifras oficiales para el análisis.

1. Descripción General del Proyecto de las Casas de Igualdad de Oportunidades –CIO

El Distrito Capital de Bogotá, es una ciudad de 7'363.782 habitantes, organizada administrativamente mediante la Alcaldía Mayor que desde su nivel central tiene incidencia en toda la ciudad, y 20 localidades cuya administración directa es realizada por las alcaldías locales. El cargo de la Alcaldía Mayor es elegido mediante voto popular; las Alcaldías Locales son designadas directamente por el alcalde o alcaldesa mayor. Es en estas localidades el espacio donde se ubican y desde donde funcionan las Casas de Igualdad de Oportunidades –CIO- para facilitar la ejecución de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en los territorios.

Las alcaldías locales son un aliado importante para las CIO, especialmente para su consolidación y sostenibilidad, por lo cual ha sido un hecho destacado la expedición del Decreto 101 del 2010⁸ “por medio del cual se fortalece institucionalmente a las Alcaldías locales. Su orientación principalmente radica en devolver las competencias de contratación de los Fondos de Desarrollo Local a las Alcaldías locales, y de facultar los mecanismos técnicos de implementación, coordinación y evaluación respectivos”⁹. A través de estos Fondos y mediante la capacitación de las CIO a organizaciones de mujeres y mujeres autónomas locales, se refleja la incidencia en la destinación de inversión directa a actividades en el marco de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género.

⁸ Alcaldía Mayor de Bogotá: Decreto 101 de 2010. “Fortalece institucionalmente a las Alcaldías Locales” <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39198>

⁹ Mena C. Cecilia “Género, Ciudadanía y Presupuesto Público: la perspectiva de género en el presupuesto de Bogotá en el 2010 ¿una realidad”. Tesis de maestría en política Social, Universidad Javeriana, Bogotá, 2011.

1.1 Diseño del Proyecto de las Casas de Igualdad de Oportunidades - CIO

Es importante destacar antecedentes que han incidido en el establecimiento de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá, en la formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género, y que también han facilitado la puesta en marcha del Proyecto relativo a las Casas de Igualdad de Oportunidades.

Entre otros, tres aspectos particulares combinados se pueden reseñar: a) El Acuerdo 091 del 2003 del Concejo de Bogotá D.C. "Por el cual se establece el plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital" que plantea la formulación e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades en el Distrito; b) Los acuerdos programáticos del movimiento social de mujeres con el protagonismo de mujeres del Polo para la puesta en marcha de políticas de equidad de género y su incidencia directa en el candidato Luis Garzón; y c) El compromiso adquirido por este Alcalde entrante en el período 2004-2008 quien crea, desde el inicio de su período, el cargo de Asesora de la Política Pública de Mujer y Géneros.

*"En las encuentros que diversas organizaciones de mujeres realizaron con el Alcalde exigieron que en el programa de gobierno estuvieran las mujeres presentes, pero eso no garantizaba que se tradujera esta presencia en el Plan de Desarrollo Distrital, por eso fue una incidencia técnica y política... porque en las primeras versiones no estaban visibles las mujeres, ni los derechos de las mujeres; fue porque había habido una incidencia política en el programa de gobierno que se logró la apertura de los espacios para nombrar e incorporar a las mujeres"*¹⁰

Esta Asesora participa en los debates sobre el Plan de Desarrollo, lo que le facilita incorporar el tema de equidad de género. Es en este proceso que la Asesora plantea que así como existe la Casa de la Justicia, u otras Casas de atención a problemáticas específicas, es posible la puesta en marcha de las Casas de Igualdad en el contexto del Plan de Desarrollo¹¹ "Bogotá sin indiferencia: un compromiso social contra la pobreza y la exclusión". Desde el inicio,

*"Estas Casas se consideran como medio estratégico para darle presencia territorial a la política pública"*¹².

En el origen de la creación de las CIO, está por lo tanto la búsqueda de modalidades sostenibles, que permitieran a las mujeres desde sus territorios cercanos como son las localidades en las que habitan, demandar y ejercer sus derechos a la equidad y a la participación directa en la formulación y ejecución de las políticas públicas locales y distritales.

En los análisis realizados por las organizaciones de mujeres vinculadas a la formulación del Plan de Desarrollo 2004-2008, se evidenció que las estructuras de la administración distrital carecían de mecanismos que facilitaran *"la incorporación de las necesidades de las mujeres en sus lineamientos de intervención; y que en las localidades la presencia de las mujeres demandando sus derechos era mínima como se comprobó al asistir a consejos territoriales, así como a los encuentros ciudadanos"*¹³. Esto fue uno de los argumentos que sustentó la creación de las Casas de Igualdad en las localidades.

¹⁰ Grupo focal de profesionales vinculadas al origen de la Política.

¹¹ Grupo focal de profesionales vinculadas al origen de la Política.

¹² Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. "La Política Pública de Mujer y Géneros en Bogotá: Una aproximación a la gobernabilidad con enfoque de género en el ámbito local. Sistematización. Bogotá.

¹³ Grupo focal de profesionales vinculadas al origen de la Política.

Por lo tanto el “modelo” propuesto para la puesta en marcha de las CIO, considera las Casas “Como laboratorios de experiencias que realicen en la práctica la equidad entre los géneros facilitando la territorialización de la política pública de mujer y géneros y del Plan de Igualdad de Oportunidades, y el fomento de la participación social y política de las mujeres en las instancias de decisión locales, distritales y nacionales”¹⁴.

Las primeras siete CIO iniciaron sus actividades entre el 2005 y el 2007¹⁵, en el marco del Plan de Desarrollo “Bogotá sin indiferencia”, que definió el establecimiento de la Casa Matriz de Igualdad de Oportunidades y seis filiales, con prioridad en las localidades de emergencia, según lineamientos del Plan de Desarrollo del cuatrienio.

Estas Casas para su funcionamiento mantienen la estrategia de la concertación y participación de las organizaciones locales de mujeres y de mujeres autónomas, en coherencia con las características de construcción colectiva del PIOEG – Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género- y de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Como se plantea en documentos del proyecto y en sus volantes promocionales, con el propósito de fortalecer el ejercicio de los derechos de las mujeres, las CIO “son espacios de la Administración Distrital para promover la participación y la representación de las mujeres, su empoderamiento político; fortalecer sus organizaciones sociales y fomentar el aprendizaje de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres”¹⁶.



Para lo cual y como se registra en el mismo volante, el proyecto de las CIO contempla brindar los siguientes servicios: “Orientación jurídica en inasistencia alimentaria, violencia intrafamiliar, derechos humanos, régimen patrimonial, violencia física y sexual. Jornadas de sensibilización y visibilización de los derechos humanos de las mujeres, de sus aportes a la construcción de la ciudad y sus dinámicas sociales. Difusión de la ruta institucional para la prevención y atención de las violencias contra las mujeres. Asesoría y acompañamiento a los Comités Operativos Locales de Mujer y Géneros y Consejo Consultivo de Mujeres. Fortalecimiento del derecho a la participación y representación y promoción de nuevos liderazgos”.

¹⁴ Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. “La Política Pública de Mujer y Géneros en Bogotá: Una aproximación a la gobernabilidad con enfoque de género en el ámbito local. Sistematización. Bogotá.

¹⁵ En 2005: Casa Matriz La Candelaria y Ciudad Bolívar; en 2006 Suba, y Bosa y Sumapaz; en 2007 Engativá y Kennedy.

¹⁶ Alcaldía Mayor de Bogotá: Bogotá Positiva. Volante promocional sobre las CIO: “No te calles ni en la casa ni en la calle. Nada justifica la violencia contra las mujeres”.

Es así como la intervención local desde las CIO fortalece en sus territorios a las organizaciones y redes del movimiento social de mujeres incluidas las organizaciones feministas, y en general incide en las diversas instancias locales de participación en cuanto a los derechos y la autonomía de las mujeres. Según la CIO de Engativá, a través de la Casa se busca, entre otros aspectos, “dar respuesta a la necesidad de abrir espacio a las mujeres en su proceso de avance en la defensa de sus derechos históricamente vulnerados y brindar oportunidades para su incursión en la historia social de la localidad”¹⁷.

En el inicio de la puesta en marcha de las primeras CIO en 2005 y en el marco del Plan de Desarrollo 2004-2008, en el Proyecto de Inversión 217 “Institucionalización del Plan de Igualdad de Oportunidades”, las CIO dependían del DABS para la operación, y la orientación la brindaba la Oficina Asesora de Mujer y Géneros de la Alcaldía Mayor.

A partir del 2007, según Acuerdo 002 de 2007 modificado por el Acuerdo 004 de 2008 se crea el Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal –IDPAC- y a su interior se crea la Gerencia de Mujer y Géneros –GMYG-, bajo cuya dependencia quedan las CIO según el Proyecto 446 de inversión “Bogotá una Casa de Igualdad de Oportunidades”; a través de este proyecto se aportan los recursos plurianuales para el funcionamiento y gestión de las CIO; este proyecto mantiene las líneas y actividades en sus distintas versiones, aunque puede incluir variantes por ej sobre metas.

A su vez en 2006 se crea en la Secretaria Distrital de Planeación –SDP- la Dirección de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual como ente rector de la Política Pública de Mujer y Géneros; y a partir de 2007 se eleva a nivel de Subsecretaría.

Las CIO operan en un inmueble alquilado en la mayoría de los casos, o en una entidad local como Engativá que funciona en un espacio de la Alcaldía local. Para su operación “los equipos de las Casas deben estar conformados por una (1) asistente técnica administrativa, una (1) coordinadora de Casa, una (1) profesional de apoyo y una (1) abogada”¹⁸, esta última compartida entre dos o tres CIO; esta es información a inicios del 2012, pues como se verá más adelante el equipo ha tenido cambios.

El funcionamiento de las CIO en el IDPAC se establece mediante un proyecto de inversión, el 446, que aporta los recursos plurianuales directos para su gestión.

1.2 Política sectorial e institucional en que se enmarca el proyecto CIO

Desde su planteamiento original y como se especifica a continuación, el proyecto de las Casas de Igualdad de Oportunidades es parte del Plan de Desarrollo Distrital, inicialmente como una de las metas específicas, y luego como proyecto de inversión propio y con metas generales definidas para el conjunto de las CIO.

Es así como del 2005 al 2008 hizo parte de proyecto de inversión 217 “Institucionalización del Plan de Igualdad de Oportunidades” que incluye a la Política en su conjunto.

Para el período de 2008-2012 corresponde a un proyecto de inversión específico para las CIO, el 446 “Bogotá una Casa de Igualdad de Oportunidades” como se registra en

¹⁷ Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. “Casa de Igualdad de Oportunidades: experiencias exitosas de la Política Pública de Mujer y Géneros en el Distrito Capital”. Bogotá, 2008.

¹⁸ IDPAC: “Acta de informe de gestión de 05/012a 07/24 del 2012”: Angélica M.Escobar, Gerenta Mujer y Géneros. Bogotá, julio 2012.

la ficha EBI-D –Ficha de estadística Básica de Inversión Distrital- Banco de Programas y Proyectos, Alcaldía Mayor de Bogotá.

Esta secuencia se registra en el siguiente Cuadro No.1, en el cual se detalla para cada período cuatrienal: el Plan de Desarrollo y la ubicación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, el respectivo programa referente a esta Política y el proyecto relativo a las CIO, así como las metas específicas para el cuatrienio:

Cuadro No1. *El proyecto CIO en los planes de Desarrollo del 2004 al 2012*

Plan de Desarrollo Según cuatrienios	Programa / Proyecto relativo a las CIO	Meta Especifica para las CIO en cada cuatrienio
<p>2004-2008: Plan de Desarrollo Económico, Social y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2004-2008".</p> <p>“Bogotá sin indiferencia: un compromiso social contra la pobreza y la exclusión”.</p> <p>- La política de Mujer y Géneros es una de las 14 políticas generales que sustentan el Plan de Desarrollo.</p>	<p><u>Programa:</u> “Bogotá con igualdad de oportunidades para las mujeres”.</p> <p><u>Proyecto 217</u> “Institucionalización del Plan de Igualdad de Oportunidades”</p>	<p><u>Meta en el Plan de Desarrollo:</u> (Art. 10) “Establecer la Casa de Igualdad de Oportunidades y 6 filiales con prioridad en las localidades de emergencia, como laboratorios de experiencias que realicen en la práctica la equidad entre los géneros”.</p> <p><u>Meta Proyecto:</u> -Establecer la Casa de la Igualdad de oportunidades y seis filiales con prioridad en las localidades de emergencia, como laboratorios de experiencia que realicen en la practica la equidad entre los géneros -Fomentar la participación social y política de las mujeres en las instancias de decisión locales, distritales y nacionales.</p>
<p>2008-2012 Plan de Desarrollo Económico, Social y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2008-2012”.</p> <p>“Bogotá positiva: para vivir Mejor”.</p> <p>Plan de Desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá, D.C. 2008-2012.</p> <p>- La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género se ubica en el Objetivo Estructurante: “Ciudad de derechos”.</p>	<p><u>Programa:</u> “Bogotá Positiva con las Mujeres y la Equidad de Género”.</p> <p><u>Proyecto de Inversión:</u> 446 “Bogotá una Casa de Igualdad de Oportunidades</p>	<p><u>Metas en el Plan de Desarrollo:</u> -Poner en operación 16 Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres</p> <p><u>Metas en proyecto de inversión</u> -Creación/operación de 16 CIO -Asesoría y atención jurídica a 15.000 mujeres -Fortalecimiento a 100 organizaciones de mujeres -19 acciones de movilización y organización para la participación de las mujeres -19 acciones implementadas en el marco de los 8 Derechos priorizados en la PPMYG</p>
<p>2012-2016 Plan de Desarrollo Económico, Social y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2012-2016”.</p> <p>“Bogotá humana”</p> <p>Plan de Desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá, D.C. 2012-2016.</p> <p>- La Política Pública de Mujeres y Equidad de</p>	<p><u>Programa:</u> “Bogotá Humana con igualdad de oportunidades y equidad de género para las mujeres”</p> <p><u>Proyecto de Inversión:</u></p>	<p><u>Metas en el Plan de Desarrollo:</u> -Poner en operación 20 casas de igualdad de oportunidades para las mujeres en las localidades. -Empoderar 50.000 mujeres en el ejercicio de sus derechos a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las mujeres en 20 localidades -Fortalecer 100 organizaciones de mujeres a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades</p> <p><u>Metas en proyecto de inversión</u> -Realizar 21 procesos territoriales de</p>

<p>Género se ubica en el Eje Estratégico No. 1. “Una ciudad que supera la segregación y la discriminación: el ser humano en el centro de las preocupaciones del desarrollo”.</p>	<p>446 “Bogotá una Casa de Igualdad de Oportunidades” Ficha EBI-D. Versión 72 del 21 de agosto del 2012.</p>	<p>movilización de las mujeres y redes de mujeres en el marco conmemorativo del 25 de noviembre. - Operar 16 Casas de Igualdad de Oportunidades que actualmente están funcionando. - Implementar 19 acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género - Diseñar una estrategia para la garantía del derecho a la participación de las mujeres en el Distrito.</p>
--	--	--

❖ La territorialización de la PPMYEG:

“Cuando se miran las primeras versiones de los documentos sobre la construcción de la Política Pública de Mujer y Géneros en Bogotá, siempre se hablaba de estrategias, pero en el principio no estaba tan claro el tema de territorialización, se hablaba de la estrategia de institucionalización que después fue mutando un poco al tema de territorialización, fue la interlocución que así llamábamos en los primeros documentos¹⁹”

Esta estrategia de territorialización, como se confirma en testimonios sobre el proceso de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, es también coherente con la construcción colectiva de esta Política. Surgió de los debates sobre los Planes de Desarrollo Locales, los cuales responden a los lineamientos del Plan de Desarrollo Distrital y deben cumplir una normatividad específica que incluye la participación ciudadana, a partir de lo cual fue posible la intervención de las organizaciones de mujeres y de ciudadanas, para incluir en los mismos acciones para las mujeres con el enfoque de género y de derechos y en el marco de la PPMYEG .

Hubo un reconocimiento a que Bogotá tiene una amplia composición rural, no es sólo urbana, por lo tanto la Política era necesario ubicarla en ese contexto:

“No se puede pensar en el territorio sin mirar las relaciones poblaciones-territorio y el Distrito Capital es un territorio habitado por poblaciones diversas y esa diversidad está presente en todos los debates sobre el Plan de Desarrollo²⁰”

En este debate para la construcción de la Política Pública de Mujer y Géneros se hacen preguntas en torno a “¿desde dónde se construye la política pública y con quienes?”, y la respuesta fue “desde las organizaciones de base de las mujeres”, y se plantea que desde un criterio ético y político es construida desde las voces de las mujeres.

En el grupo focal de profesionales vinculadas al origen de la Política, se relata cómo a partir de reflexiones como las anteriores surge el planteamiento estratégico de las Casas de Igualdad de Oportunidades como instrumento para propiciar la presencia directa de la Política en el territorio; al respecto se mencionan de manera particular tres argumentos: las CIO a) como laboratorio de aprendizaje para hacer visibles a las mujeres y sus experiencias; b) la necesidad de transformar el lenguaje para la construcción de nuevas realidades; y c) hacer visible o evidente el trabajo de las mujeres en las localidades.

¹⁹ Grupo focal de profesionales vinculadas al origen de la Política.

²⁰ Grupo focal de profesionales vinculadas al origen de la Política.

Por lo tanto, las CIO son una necesidad para las mujeres en las localidades, porque un plan de igualdad requiere un lugar para funcionar en los territorios, servidoras/es públicos que lo promuevan y mujeres locales que dialoguen; estos son también los 3 pilares de las CIO. Es así como se caracteriza que las CIO son laboratorios del aprendizaje de la ciudadanía y aprendizaje del diálogo entre funcionarias/os y comunidades, y también propician el trabajo de las mujeres para su avance y empoderamiento, y que el trabajo que tradicionalmente han realizado de manera silenciosa sea evidenciado y reconocido.

“Por esto las casas no se concibieron como prestadoras de servicios sino de generación de procesos y empoderamiento de las mujeres, y reconociendo el poder que las mujeres llevan dentro y que han ido tejiendo con su trabajo en las comunidades y localidades; porque en las comunidades las mujeres siempre han participado muchísimo”.

También se plantea en las entrevistas que si bien las Casas de Igualdad de Oportunidades son el medio estratégico y escenario para la territorialización de la Política Pública de Mujeres y equidad de Género, esta es una estrategia de una dimensión mayor, que incluye otros medios. En este sentido se destaca la inversión local en el marco de esta Política no sólo como resultado del trabajo de las CIO sino como decisión política y técnica de las entidades distritales presentes en los territorios; y la movilización de las mujeres para la interlocución social que a través de diversos mecanismos (comités, redes, mesas, proyectos...) logren incidencia política para incluir en la agenda pública los derechos de las mujeres.

La experiencia adquirida desde el año 2004 cuando comenzaron a surgir algunas Casas (se formalizaron el año siguiente) y el tramo recorrido en este sentido hasta el año 2010, fueron elementos fundamentales para expresar claramente el planteamiento de la estrategia de territorialización registrada en el Decreto 166 de 2010 y ya enunciado al inicio de este documento:

Es el conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital que orientan la creación y recreación de escenarios institucionales, así como de espacios y mecanismos para garantizar la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en los territorios rurales y urbanos de las localidades, teniendo en cuenta para ello, la identidad y diversidad que las constituyen

Entre el período 2005 a 2012 la estrategia de territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género ha puesto en operación 16 Casas de Igualdad de Oportunidades.

El ente rector de esta Política Pública de Mujeres y Equidad de Género es la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la SDP²¹, la cual opera con dos Direcciones, la de Derechos, desarrollo e igualdad de oportunidades para la equidad de género; y la Dirección de Diversidad Sexual.

La operación de las CIO se realiza a través de la Gerencia de Mujer y Géneros del IDPAC, en la Subdirección de Fortalecimiento para la Organización Social.

Las Casas de Igualdad de Oportunidades como se ha comentado es el medio estratégico para la territorialización de la PPMYEG, brindan servicios a la comunidad local con énfasis en las mujeres, y son consideradas como “espacios de encuentro, ejercicio de igualdad, semillero de procesos productivos, promotores de liderazgo y

²¹ Como se ha explicado en aparte anterior, las entidades responsables y operadoras de la política y del PIO han tenido cambios; acá se hace referencia a la institucionalidad en el momento de la evaluación.

empoderamiento de las mujeres, de una educación no sexista y de construcción participativa de prácticas interinstitucionales y sociales más democráticas, permitiendo un proceso de adecuación y ajuste de los programas y proyectos a través de los cuales se pone en marcha”²²

Las diversas actividades que se desarrollan en las CIO, se orientan a fortalecer el liderazgo y empoderamiento de las mujeres de la localidad respectiva. A través de ellas se ejecutan acciones del PIOEG en los territorios, y se propicia la participación de las mujeres en diversas instancias locales de participación para avanzar en su incidencia en la gestión de la alcaldía local, así como en instancias deliberativas y decisorias.

Las CIO intervienen e interlocutan con diversas entidades que actúan en su mismo territorio o en el Distrito, y con las cuales tienen o establecen variadas formas de interrelación; a continuación se registran algunas de estas entidades, pues hay variantes por CIO y por período dependiendo de los temas de interés, conjunto territorial y de las posibilidades institucionales:

- a. Entidades Distritales directamente involucradas con las CIO:
 - IDPAC: Instituto al cual están adscritas a través de la Gerencia de Mujer y Géneros y cuya dependencia es directa.
 - Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la SDP, entidad responsable de articular y dar lineamiento de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, sin existir relaciones jerárquicas.
- b. Otras entidades Distritales con las cuales se interlocuta por intereses y para acciones comunes:
 - Secretaría Distrital de Integración Social, (a través de las Subdirecciones Locales) que desarrolla acciones en el territorio y vincula a mujeres en algunos de sus programas y proyectos.
 - También se han realizado acciones de acercamiento e intermediación con otras Secretarías como las de Educación, Salud (Hospitales locales), Cultura, Gobierno y una relación en construcción con la de Desarrollo Económico.
- c. Dependencias locales del nivel distrital para el desarrollo de actividades comunes
 - Alcaldías Locales cuyo diálogo directo y permanente se realiza a través de los Referentes Locales de Mujer y Género (Decreto 166/2010) establecidos en cada una de ellas para articularse con las Casas.
 - Organizaciones sociales de mujeres, o que desarrollan proyectos de apoyo a las mujeres
 - Colegios locales, mediante acciones con jóvenes en los colegios.
 - A través de los referentes institucionales de mujer y género, se articulan acciones con entidades en el nivel local como los hospitales locales
- d. Agencias de cooperación que han brindado cooperación financiera y/o técnica, como UNIFEM, AECID, ACDI y UN-Hábitat, que entre los recursos aportados algunos han apoyado a las Casas.

Las CIO a través de sus equipos operativos y de la formación y promoción de las mujeres vinculadas a las acciones de las Casas inciden a través de diversas instancias de participación local y distrital a las cuales se han incorporado como:

- Consejo Local de Política Social –CLOPS
- Comités Operativos Locales de Mujer y Géneros
- Unidad de Apoyo Técnico del Consejo de Política Social –UAT
- Comisión Local Intersectorial de Participación -CLIP

²² Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. “La Política Pública de Mujer y Géneros en Bogotá: Una aproximación a la gobernabilidad con enfoque de género en el ámbito local. Sistematización”. Bogotá.

- Red del Buen Trato
- Consejo Consultivo de Mujeres
- Mesa Diversa
- Mesa Interlocal de Mujer y Género
- Consejos Locales de Gobierno
- Consejo de Planeación Local -CPL

❖ La Institucionalidad de la PPMYEG

A continuación se registra un resumen de la dinámica relativa a la institucionalidad de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género, como marco de política en el cual se ubican las CIO:

2004-2008:

2004: El Alcalde Mayor crea la Oficina Asesora de la Política Pública de Mujer y Géneros; por su rango la asesora asiste a los Consejos de Gobierno. Esta oficina no estaba incluida en la estructura administrativa de la Alcaldía del D.C. La Asesora dependía de la Oficina del Alcalde; y las primeras Casas de Igualdad de Oportunidades dependían del Departamento Administrativo de Bienestar Social –DABS- luego transformado en la Secretaría de Integración Social.

- Se inicia la construcción colectiva de la “Política Pública de Mujer y Géneros” en el marco del Programa “Bogotá con Igualdad de Oportunidades para las Mujeres” como parte uno de los 10 programas del Eje Social del Plan de Desarrollo “Bogotá sin Indiferencia”, a través de la construcción colectiva del Plan de Igualdad de Oportunidades, principal instrumento de la Política.

2005: El “Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género 2004-2016”, se formula mediante un proceso de construcción colectiva y aplicando la metodología “trueque de saberes y sabidurías”.

2006: Mediante el Acuerdo 257/06²³ que dicta normas sobre la organización y funcionamiento de instituciones del Distrito, se establece que desde el Sector Gobierno el IDPAC será el ente que orienta los procesos participativos de los grupos poblacionales incorporando la equidad de género; y desde el Sector Planeación la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la SDP será el ente rector de las políticas públicas para la equidad de género, en especial para las mujeres y las poblaciones discriminadas por diversas razones.

El Decreto 550/06²⁴ crea en la Subsecretaría de Planeación Económica la Dirección de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual para orientar y poner en marcha la Política Pública de Mujer y Géneros.

2007: Mediante el Acuerdo 002/07²⁵ se crea la Gerencia de Mujer y Géneros al interior del IDPAC, lo cual incluye promover la participación de los ciudadanos y las poblaciones, entre ellas la de Mujer y Géneros, para el fortalecimiento de sus organizaciones.

En este marco, en este año el proyecto de operación de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, pasa de la Secretaría Distrital de Integración Social al IDPAC.

²³ Concejo de Bogotá, D.C.: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=22307>

²⁴ Alcaldía Mayor de Bogotá: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=22568>

²⁵ Concejo de Bogotá D.C.: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=28572>

En este mismo año según Decreto 256/07²⁶ en la SDP se crea la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, con las Direcciones de Derechos, Desarrollo e Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género y la de Diversidad Sexual; es el ente rector de las políticas de mujer y géneros. Por lo tanto las acciones relativas a las CIO como parte de la Política Pública de Mujer y Géneros y del Plan de Igualdad de Oportunidades, quedan incluidas en dos áreas distintas como son el Sector de Planeación y en el Sector Gobierno, con directrices comunes desde el planteamiento de la Política Pública, y con competencias diferentes al quedar ubicadas en dos Secretarías con especificidades misionales diferentes.

2008-2012

2008 En el Plan de Desarrollo “Bogotá Positiva: Para Vivir Mejor”, se crea el proyecto 446 “Bogotá una Casa de Igualdad de Oportunidades” en el IDPAC, específicamente destinado a las CIO en el marco del Programa “Bogotá Positiva con las Mujeres y la Equidad de Género”, que incluye otras líneas de intervención como el Programa Distrital de Justicia de Género y Casas refugio para la atención de mujeres víctimas de violencias.

2008: 8 de marzo del 2008: Se instala de manera formal el Consejo Consultivo de Mujeres creado mediante el Decreto 403/2007.

2010: Decreto 166/10²⁷ adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital como lineamiento para la intervención sobre la equidad de género en Bogotá D.C.

2012-2016

2012: En el Plan de Desarrollo “Bogotá Humana”, se contempla el Programa “Bogotá Humana con igualdad de oportunidades y equidad de género para las mujeres”, que establece entre otras metas, la creación de la Secretaría de la Mujer y la consolidación de 20 Casas de Igualdad de Oportunidad para las mujeres

2012: Acuerdo 490 de 2012²⁸ "Por el cual se crean el sector Administrativo Mujeres, y la Secretaría Distrital de la Mujer y se expiden otras disposiciones"

1.3 Resumen del Proyecto

El Proyecto de las CIO en la práctica busca facilitar mecanismos para el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres en sus propios territorios de residencia, así como interactuar con entidades del nivel Distrital y Local, desarrollando actividades y generando en especial servicios que respondan a los lineamientos y a los ocho derechos²⁹ incluidos en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y en el correspondiente Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital 2004-2016.

²⁶ Alcaldía Mayor de Bogotá: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25508>

²⁷ Alcaldía Mayor de Bogotá: Decreto 166 de 2010.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39454>

²⁸ Concejo de Bogotá D.C. Acuerdo 490 de 2012.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=46903>

²⁹ **Aclaración:** De acuerdo con los términos de referencia, la evaluación se enmarca en la “Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el D.C.” según el Decreto 166 de 2010 que incluye en el Art. 11 *Eje estructural de derechos de las mujeres*, ocho derechos. Por lo cual el referente serán estos ocho derechos, que incluyen dos adicionales a la Política Pública anterior.

A través del Proyecto de las CIO y prácticamente desde el inicio del funcionamiento de las Casas en 2005, se han priorizado 5 tipos de servicios para el empoderamiento de las Mujeres: 1) Montaje y operación de las Casas de Igualdad de Oportunidades; 2) Orientación jurídica a mujeres; 3) Fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en sus propias localidades y a nivel distrital; 4) Movilización y organización de las mujeres para la participación desde un enfoque de género; 5) Acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género.

Dada la misionalidad del IDPAC como instancia donde operan las CIO, la participación es el eje de actuación de las Casas. A su vez deben enmarcar esta participación de acuerdo con los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y del PIOEG cuya instancia rectora es la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual del D.C en la SDP.

Las Casas interlocutan e interactúan con diversas instituciones territoriales, de manera particular con las Alcaldías Locales y las entidades con las cuales realizan las acciones en el marco de los derechos establecidos en la Política Pública, y especialmente en los definidos para cada CIO, a partir de las acciones del PIOEG que han sido priorizadas para el cuatrienio respectivo.

El ámbito de acción territorial de cada CIO es su propia localidad y otra conexas cuando así se ha establecido en su montaje y funcionamiento, como sucede por ejemplo con la Casa Matriz cuya sede es La Candelaria, y también incluye en sus actividades a la Localidad de Santa Fe; o de manera similar la CIO ubicada en Usme que además desarrolla las actividades en Sumapaz. Algunas de sus acciones cubren un rango mayor que su propio territorio, como son las actividades relacionadas por ejemplo con el Consejo Consultivo de Mujeres que puede tener incidencia sobre amplias áreas del Distrito; o de redes de mujeres productoras y productivas cuando organizan ferias interlocales, o sea que vinculan más de una localidad.

Para la evaluación se ha consultado información desde el inicio de las primeras CIO en el 2005, aunque los datos agregados y de análisis se han centrado en el período 2008-2012, pues como se aclaró anteriormente, es el período durante el cual entraron en funcionamiento las 16 CIO actualmente existentes y además permite recabar información agregada y comparable para un período completo de la administración distrital.

1.4 Objetivos del Proyecto a nivel de Fin y Propósito

A continuación se detallan el Fin y el Propósito del Proyecto relativo a la puesta en marcha y funcionamiento de las CIO. Se ha tomado como referente el Proyecto “446 Bogotá una Casa de Igualdad de Oportunidades” que incluye las 16 CIO funcionando, durante el período 2008-2012.

Se informará sobre otros períodos de la Administración Distrital cuando así se requiera, y se precisará en su momento. Se aclara que la evaluadora ha ajustado aspectos en cuanto al fin y propósito debido a que el proyecto no cuenta con una matriz de marco lógico elaborada; la base para la información es lo registrado en el Proyecto de inversión 446 e informes elaborados como final del período de análisis (2008-2012).

Fin:

En el contexto de la metodología del marco lógico, el Fin de un proyecto muestra la contribución de dicha intervención en procesos de desarrollo que van más allá del proyecto mismo. En este caso el sólo proyecto no puede garantizar la implementación de la PPMYEG y del PIOEG, pero si está en capacidad de brindar una importante

contribución a su desarrollo. Su período va más allá de la duración del proyecto mismo.

Por lo tanto se plantea como Fin:

Se ha contribuido a la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital, y del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el D. C. 2004-2016, a través de la territorialización, como una de las cuatro estrategias priorizadas.

Meta:

En el 100% de las localidades se conformó y funciona el Comité Operativo Local de Mujer y Género, o el Consejo Local de Mujeres.

Medio de verificación

Informes de Gerencia de Mujer y Géneros del IDPAC

Propósito:

Según la metodología del marco lógico, el propósito es lo que el proyecto se propone lograr. Es el compromiso directo que se asume y por lo cual debe responder la gerencia del proyecto.

Se define un período determinado, en este caso 2008-2012:

Por lo tanto se plantea como Propósito:

Logrado avance en la promoción, la movilización, el reconocimiento y la garantía de derechos de las mujeres, a través de las 16 CIO de Bogotá D.C. como un medio estratégico para la territorialización de la PPMYEG y del PIOEG.

Meta:

A mediados del 2012:

Incrementado en al menos 70% de las localidades el presupuesto para acciones con las mujeres en el marco de la PPMYEG.

Medio de verificación

Reporte PREDIS de la Secretaría de Hacienda - Alcaldías locales

1.5 La población objetivo

En términos generales la población vinculada al proyecto de las CIO son mujeres, grupos, redes y organizaciones de mujeres a quienes se les apoya para fortalecer su participación ciudadana, el ejercicio de su liderazgo, de su autonomía, y de su empoderamiento para el ejercicio de sus derechos.

En algunas actividades se vinculan hombres; por ejemplo en actividades sobre salud sexual y salud reproductiva que se promueven en los colegios; o algunos hombres acuden a solicitar orientación jurídica o participan en acciones referidas a la prevención de violencias contra las mujeres.

De acuerdo con lo registrado en el proyecto 446 "Bogotá una Casa de Igualdad de Oportunidades" para el período 2008-2012, se incluye en la población objetivo:

- Mujeres Ciudadanas sin experiencias previas en procesos organizativos pero interesadas en el tema que puedan potencializarse a través del desarrollo del proyecto. Ó que requieran información u orientación en caso de que se hayan vulnerado sus derechos.
- Mujeres lideresas y representantes pertenecientes a las redes, organizaciones, grupos o movimientos de mujeres según la diversidad étnica, racial, opción

religiosa, de orientación sexual, posición ideológica, edad, o formas organizativas que tengan presencia en la localidad.

- También y de manera complementaria, para lograr el objetivo de las CIO, se han convocado y capacitado grupos de servidores públicos y servidoras públicas, distritales, locales ó nacionales que tengan programas, proyectos ó interés en trabajar los temas de equidad de género, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y defiendan los derechos de las mujeres.

Se encuentra una descripción de la población atendida, en otros documentos como el informe acumulado de las abogadas (2011)³⁰, en el cual se destacan las siguientes características en la población que corresponde a 3.684 orientaciones jurídicas atendidas entre el 1 de Enero y el 30 de septiembre. El 3% de las personas atendidas fueron hombres.

- Las mujeres que en mayor proporción acuden a consulta a las CIO son el 27% entre 31 y 40 años; el 25% entre 41 y 50 años y mayores de 50 años el 21%.
 - Con respecto al tipo de actividades que desempeñan, el 32% trabajo en el hogar o sea economía del cuidado, 24% independientes en comercio informal; 19% desempleada –con baja cualificación y edad adulta-; 19% empleada –docente, enfermera, mesera, oficios varios.
 - En cuanto al nivel socioeconómico predomina el estrato 2 con el 38% de mujeres, el estrato 3 con 30% y el estrato 1 con 25%.
 - Respecto al nivel académico, 27% bachilleres, 19% sólo primaria, 18% iniciado bachillerato y sin terminar, 16% carrera profesional o técnica, terminada o cursando.
 - Sobre la composición familiar el 77% de las mujeres son madres solas, cabeza de hogar; 23% hogares biparentales.
 - Acerca de las diversidades, el 92% se declaran mestizas, 3% afro o raizal, 1% indígena. Suba concentra la mayor población relativa tanto afro, como raizal. Se evidenció consulta de mujeres indígenas en las localidades de Suba, Santa Fé y Candelaria; con mayor predominio de mujeres afro en las localidades de Suba, Usaquén y Los Mártires, y de mujeres raizales en Suba y Usaquén.
- El 2% de la población atendida son mujeres en situación de discapacidad.

Es importante el trabajo de caracterización de organizaciones vinculadas a los procesos de las CIO³¹ elaborada a partir de los insumos aportados por las profesionales 1 de los equipos de trabajo de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.

Este documento recoge el trabajo de georeferenciación de organizaciones de mujeres realizado para cada una de las 16 CIO sobre sus respectivas localidades, durante el 2011. En total se identificaron 196 organizaciones, para cada una de las cuales:

“En este proceso se indagó por los objetivos, intereses, necesidades y fortalezas de las organizaciones, a partir de la aplicación de un formulario detallado sobre el accionar de cada organización, información que es sistematizada y analizada en el presente documento, que se constituye en una base de análisis sobre cómo están organizadas las mujeres en Bogotá”³².

En términos generales, el documento es un importante aporte para conocer las motivaciones, composición, dinámicas, avances y limitaciones de las mujeres

³⁰ IDPAC. “Informe de gestión acumulativo III trimestre de las actividades de las abogadas”. Gerencia Mujer y Géneros. Nov. 2011. Bogotá D.C.

³¹ IDPAC. Martha I. Arjona, Contratista. Bogotá, 2011. Documento en Word.

³² IDPAC. Martha I. Arjona, Contratista. Bogotá, 2011. Documento en Word.

organizadas en los territorios, y para estructurar el trabajo de las CIO, puesto que son ellas las protagonistas del desarrollo de la PPMYEG en las localidades.

Tabla No. 1: MATRIZ DEL MARCO LOGICO
Proyecto: CASAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

NIVELES	INDICADORES VERIFICABLES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Fin: Se ha contribuido a la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito capital, y del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género 2004-2016 a través de la territorialización como una de las cuatro estrategias priorizadas.	En el 100% de las localidades se conformó y funciona el Comité Operativo Local de Mujer y Géneros, o el Consejo Local de Mujeres	Informes de Gerencia de Mujer y Géneros del IDPAC	Existe voluntad política de las autoridades distritales para el funcionamiento de las CIO como parte de la PPMYG en Bogotá D.C.
Propósito: Logrado avance en la promoción, la movilización, el reconocimiento y la garantía de derechos de las mujeres, a través de las 16 CIO de Bogotá D.C. como un medio estratégico para la territorialización de la PPMYG y del PIOEG.	De inicios 2008 a mediados del 2012: Incrementado en al menos 70% de las localidades el presupuesto para acciones con las mujeres en el marco de la PPMYEG.	Reporte PREDIS de la Secretaría de Hacienda - Alcaldías locales	Se cuenta con fuentes financieras para las localidades que les permitan destinar recursos a acciones con las mujeres
Componentes: 1. Operando las Casas de Igualdad de Oportunidades 2. Asesoría jurídica a mujeres 3. Fortalecidas organizaciones de mujeres en la localidad 4. Movilización y organización para la participación 5. Acciones del PIOEG	A mediados del 2012: - 16 CIO funcionando adecuadamente - 15.000 mujeres con atención jurídica - 100 organizaciones de mujeres fortalecidas en su proceso - 19 procesos de movilización para la participación - 19 acciones implementadas en el marco de los 8 derechos del PIOEG	Informes institucionales Registros de atención jurídica Informes de fortalecimiento organizacional Informes de procesos de movilización Informe de acciones implementadas	En las localidades se cuenta con Instituciones públicas, privadas y organizaciones de mujeres dispuestas a comprometerse con el proceso
Actividades: <u>Componente 1:</u> - Generar condiciones físicas y administrativas para las CIO - Participar e incidir en espacios de coordinación interinstitucional - Conformar Comités Operativos Locales de Mujer y Géneros adscritos a los CLOPS - Generar ejercicios de corresponsabilidad con las organizaciones de mujeres locales sobre el PIOEG - Divulgar los derechos de las mujeres del PIOEG desde las CIO <u>Componente 2:</u> - Brindar orientación jurídica desde enfoque de derechos y perspectiva de género - Desarrollar procesos de sensibilización en derechos de las mujeres <u>Componente 3:</u> - Brindar apoyo y fortalecer organizaciones sociales - Promover la participación de las organizaciones /redes de mujeres - Apoyar ejecución de iniciativas de organizaciones de mujeres <u>Componente 4:</u> - Conmemorar fechas emblemáticas sobre los derechos de las mujeres <u>Componente 5:</u> - Acciones del PIOEG sobre los 8 derechos	Presupuesto destinado al proyecto:	Informe oficial de ejecución presupuestal por parte del IDPAC Informe de gestión de la Gerencia de Mujer y Géneros Informes trimestrales SEGPLAN	En las localidades se cuenta con mujeres interesadas en vincularse a las acciones de la CIO

2. Cadena de resultados (valor) detallada del proyecto en su implementación:

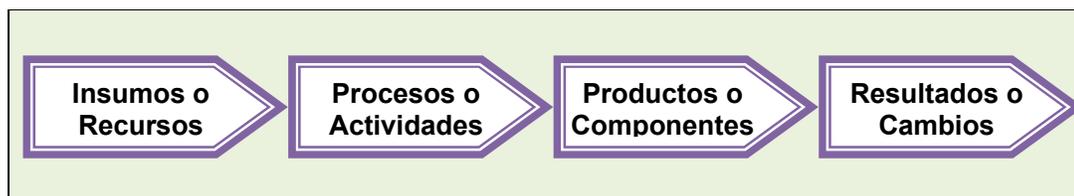
En el marco de la metodología de Evaluación Ejecutiva E2+, la “Cadena de resultados es una de las herramientas para entender la lógica con la que se creó e implementó un programa. Esta herramienta es utilizada por la teoría del cambio, teoría que desarrolla el mapa de las construcciones de las etapas o pasos necesarios para alcanzar los objetivos de largo plazo de una intervención”³³. Esta herramienta permite representar los procesos de intervención en orden secuencial, de forma sencilla, con relaciones de causalidad entre etapas o procesos del proyecto.

Esta cadena de resultados a su vez tiene correspondencia con los niveles establecidos para la matriz del marco lógico –MML–.

Cadena de Valor o Resultados

Con base en el cuatrienio 2008-2012

Proyecto: “**Bogotá una Casa de Igualdad de Oportunidades**”



Se explicará cada uno de los eslabones, según la definición aportada por el documento de la Evaluación Ejecutiva E2+ del DNP.

2.1 Insumos o Recursos

Insumos o recursos establecidos para el Proyecto, financieros y no financieros:

❖ **Financieros**

Correspondientes al Presupuesto para el Proyecto 446 “Bogotá una Casa de Igualdad de Oportunidades”.

Como un antecedente pertinente se reseña la apropiación definitiva de recursos para la Política Pública de Mujer y Géneros para la vigencia 2004 a 2008³⁴ que incluye el período de despegue de las primeras CIO. Estos recursos estuvieron dirigidos a la formulación y puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género del D.C. y la Política Pública de Mujer y Géneros; en el monto establecido se incluyen los recursos para el montaje y operación de las primeras 7 CIO; no se presentan en un proyecto aparte como se hará en los períodos siguientes. Para este período cuatrienal (2004-2007) se apropió un total de \$5.831.719.839 para la PPMYG como se aprecia en el siguiente Cuadro³⁵:

³³ Departamento Nacional de Planeación – DNP- “Manual metodológico de Evaluaciones”. Bogotá, 2010. Citando a Kellogg Foundation (2004).

³⁴ Datos tomados de: Política Pública de Mujer y Género, informes de Consultoría de Angélica Escobar Sánchez Contrato PNUD. Bogotá, 2012.

³⁵ Información desagregada al respecto se encuentra en el Anexo No.3, Cuadro A.

Cuadro No.2: Apropiación de recursos definitiva para la Política Pública de Mujer y Género

Total anual - \$ Col				Total cuatrienio
2004	2005	2006	2007	
432.660.914	1.067.635.631	1.144.743.754	3.186.679.540	5.831.719.839

Fuente: Política Pública de Mujer y Género, informes de Consultoría de Angélica Escobar S. Contrato PNUD

Al comparar las apropiaciones anuales en relación con el monto total para el cuatrienio se evidencia una tendencia creciente: en el 2004 es el 7%; en el 2005 se incrementa al 18%; en el 2006 el 20% y en el 2007 el 55%.

Los recursos provienen el 52% del proyecto 7096 de la Secretaría General-Alcaldía Mayor de Bogotá; el 44% del proyecto 217 del DABS, luego Secretaría de Integración Social el 44%; y para el último año (2007) la Secretaría Distrital de Planeación con el 4%.

Estos recursos se distribuyeron entre las metas proyectadas en el “Programa Bogotá con Igualdad de Oportunidades para las Mujeres”, que incluyeron las orientadas específicamente a las CIO.

También durante el período se contó con recursos provenientes de la Cooperación Internacional; no se incluye la suma total porque no todos llegaron a través de la Oficina de la Política de Mujer y Género y no se cuenta con estos montos. Especialmente en la fase de despegue AECID y UNIFEM aportaron recursos para la discusión sobre las CIO y la dotación de la Casa Matriz; también apoyaron a las CIO, la ACDI y UN-Hábitat.

En el Anexo No.3, Cuadro B. se incluyen información detallada sobre estos recursos.

A partir de la reforma Administrativa, y desde 2008, se estableció el proyecto de inversión 446 específico para las CIO, “Bogotá una casa de igualdad de oportunidades” a cargo del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, entidad que asume la responsabilidad de garantizar la permanencia y fortalecimiento de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las mujeres.

A continuación se detallan los montos destinados anualmente y para el total del período, para el proyecto de las CIO:

Cuadro No.3: Proyecto 446, información presupuestal de las vigencias 2008 – 2011

Descripción	Total anual - \$ Col				Total Inversión
	2008	2009	2010	2011	
Apropiación Inicial	3.000.000.000	3.941.661.000	4.000.000.000	3.935.000.000	14.876.661.000
Apropiación Definitiva	2.941.208.314	3.941.661.000	3.935.000.000	3.935.000.000	14.752.869.314
Ejecución	2.941.208.314	3.941.661.000	3.935.000.000	3.932.997.743	14.750.867.057
% Ejecución	100%	100%	100%	99,95%	

Fuente: Secretaría de Hacienda Distrital – PREDIS, Consolidado Consultora.³⁶

³⁶ Información anual consolidada por la Secretaría Distrital de Hacienda, consultada en: http://impuestos.shd.gov.co/portal/page/portal/portal_internet_sdh/presupuesto/ejecucion_pre

Durante el primer semestre del 2012 se continuó con presupuesto de la anterior administración distrital; para las CIO se apropiaron \$3.800.000.000 al inicio y se destinaron \$2.500.279.733, bajo el mismo proyecto de inversión 446.

Es pertinente resaltar que este proyecto de inversión 446, en el marco del Plan de Desarrollo Bogotá Humana (2012-2016) fue actualizado con el fin de garantizar la operación de las Casas de Igualdad en el segundo semestre del 2012 lo cual implicó la reinyección de recursos por \$ 1.025.945.000; sin embargo no contempló recursos para las siguientes vigencias por cuanto institucionalmente se considera que la sostenibilidad de las casas de igualdad de oportunidades debe ser garantizada por la Secretaría de la Mujer.

❖ No financieros

Los recursos financieros 2008-2012 se han distribuido en los siguientes rubros, a través de la Gerencia Mujer y Géneros del IDPAC. A continuación se especifican las categorías correspondientes:

Categoría	Descripción
Talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia: <ul style="list-style-type: none"> - <u>2008</u>: Gerenta, 1 profesional planta, 1 secretaria técnica administrativa. - <u>2011</u>: (inicio): Gerenta, 5 profesionales de planta, 1 secretaria, 2 apoyos técnicos, profesionales, 6 profesionales contratistas: total 15 en promedio - <u>2012</u> (junio): Gerenta, profesional de planta , 1 asistencial de planta , 1 asistencial contratista, 1 técnica, 6 profesionales: total, 13 en promedio • CIO <ul style="list-style-type: none"> - <u>2008</u>: Coordinadora, 1 profesional, 1 técnica administrativa: total 3 y un equipo de abogadas, 1 por localidad. - <u>2011</u> (inicio): Coordinadora, 1 profesional (2 en interlocales), 1 técnica, 1 asistente, 1 abogada (2 en interlocal): total 5 - <u>2012</u> (junio): Coordinadora, 1 profesional, 1 técnica administrativa en 7 Casas; en las 9 restantes sólo hay coordinadora y técnica. total 3 personas. Y un equipo de 6 abogadas para las 16 CIO. - Aporte gratuito local de las organizaciones, redes y mujeres autónomas: Este aporte de talento humano permanente usualmente no se contabiliza
Materiales didácticos y para eventos	<ul style="list-style-type: none"> - Cartillas pedagógicas, folletos, volantes, pendones y material mínimo para eventos como papel, témperas, pinturas, marcadores, colores. - Contratos temporales artísticos y de talleristas para eventos como los días conmemorativos.
Tecnología y comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de sistemas, de comunicaciones, video beam.
Logística	<ul style="list-style-type: none"> - Alquiler de las CIO - Alquileres requeridos para eventos como carpas, equipos audiovisuales, sonido, entre otros - Pago de servicios públicos y otros servicios - Contratos para vigilancia, limpieza, transporte entre otros - Materiales de consumo como toner, papelería, cintas, marcadores para uso interno de la oficina

Fuente: Elaborado por la evaluadora Arenas, A.I. Con base en referencias al tema en los diversos informes institucionales consultados y en las entrevistas. No se encontró información consolidada al respecto.

El *equipo de la Gerencia de Mujer y Géneros del IDPAC* inició en 2008 con tres profesionales de planta, la gerenta y dos profesionales de apoyo; el resto del equipo

eran contratistas. En 2011 se había logrado fortalecer el equipo aumentando a 6 las profesionales de planta y adicionando apoyos técnicos para un promedio de 15 personas. A mediados del 2012 el equipo de planta se ha reducido nuevamente a tres cupos y también se ha reducido el número total de equipo.

El equipo de personal de las CIO se incrementó igualmente entre el 2008 y el 2011, y también se empezó a reducir desde el segundo semestre del 2011 y especialmente durante el inicio del 2012.

La evaluación recabó información disponible hasta los primeros meses del 2012 que aún se ejecutan acciones del cuatrienio anterior. Al respecto en numerosas entrevistas institucionales se resalta que a finales del 2011 se inicia un proceso de reducción de personal, que se mantiene para el año 2012 durante el período de empalme (aproximadamente hasta junio).

Todas las Casas funcionan con contratistas no con personal de planta, pues sus recursos dependen de un proyecto de inversión (446). Durante la evaluación se vencieron en prácticamente todas las CIO los contratos que en los primeros meses del año les habían hecho por 3 meses (antes los contratos eran en promedio de 9 meses), lo cual implicó que las Casas quedaran sin personal incidiendo parcialmente en la dinámica de los procesos en desarrollo. Además era el momento de negociación para incorporar los proyectos con enfoque de género en los planes de desarrollo local. La participación de organizaciones de mujeres y mujeres autónomas ha sido un apoyo para que las actividades no decaigan en su totalidad, lo que evidencia una forma de apropiación de los procesos políticos por parte de las mujeres de las localidades, y expresa principios de autonomía para hacer negociaciones de manera independiente y no solamente cuando son acompañadas institucionalmente.

En las cinco CIO entrevistadas se encontró en el momento de la evaluación la siguiente estructura, en promedio:

3 profesionales tiempo completo:

- * 1 coordinadora: gestión de enlaces con instituciones-,
- * 1 profesional: territorialización, talleres...
- * 1 técnica / administrativa: recolección de información, elabora listados, convoca, atiende, elabora informes.
- * 1 abogada tiempo parcial.

En el caso de las CIO interlocales usualmente hay una responsable para cada una de las dos localidades.

Con respecto a los materiales didácticos y para eventos se tuvieron los contratos hasta inicios del 2012; no se encontró que se hubieran proyectado estos contratos para el resto del año; las CIO se mantienen con stock de reservas.

Aporte gratuito local de las organizaciones, redes y mujeres autónomas: En general este aporte de talento humano no se contabiliza; corresponde al tiempo que un número significativo de mujeres destina a actividades de las CIO en sus propias localidades. Ellas comparten sus saberes y experiencias para el funcionamiento de la Casa mediante trabajo no remunerado, destinando horas de trabajo a lo que se conoce como espacios de dinamización como bailes, yoga, biodanza, bisutería, tejido, bordado, canto, teatro, y en los cuales se reflexiona sobre algunos de los Derechos incluidos en el PIOEG, así como en formación social y política; también a la participación en instancias de participación que lograr movilizar recursos e incidir a favor de los derechos de las mujeres en las localidades. Por ej. una mujer que aporta 1 hora de yoga a la semana, calculando con el pago mínimo es \$160.000/mes; o sea

que una sola mujer, que hace una actividad de 1 hora / semana, al año aporta un promedio de \$1.920.000.

Otros aportes: Se han establecido acuerdos para practicantes de trabajo social de la Universidad Nacional que han dinamizado los semilleros con jóvenes de colegios para investigación pedagógica, formación sobre género y procesos de formación con organizaciones de mujeres. También con la Universidad Javeriana para estudiantes de psicología que orientan en crisis, y apoyan desde el enfoque de psicología social para los “diálogos públicos” en temas como grupos de autoayuda, fortalecimiento autoestima, autonomía, verbalización, entre otros.

2.2 Procesos o actividades

Procesos, sucesión de eventos, actividades, acciones que de acuerdo con el diseño del Proyecto de las CIO, deben darse para al final lograr los productos –bienes o servicios- esperados. Corresponde a las actividades que se desarrollan para lograr cada una de las metas.

La cadena de valor o resultados supone que sobre estas actividades exista un cronograma detallado; con metas a corto, mediano y largo plazo, y medios de verificación.

Se encontró que existe la planificación de actividades anual para el logro de cada uno de los componentes o servicios, todas las CIO trabajan en actividades similares ajustándose a las condiciones de su localidad y a las capacidades de cada Casa. Para el desarrollo de los servicios, en cada CIO se establece:

Plan de contratación (anual): que incluye, todo lo de servicio logístico (cafetería, limpieza, seguridad, espacio físico, transporte, insumos y actividades específicas (conmemoraciones) talleres, capacitación, equipo de la casa. En el Proyecto de Inversión se establecen los recursos para los cuatro años.

Plan Operativo Anual, POA, específica cómo dar cumplimiento a las metas del proyecto de inversión y del Plan de Desarrollo.

Cada Casa hace su plan de acción para dar cumplimiento al plan operativo; sin embargo no se encontró cronograma detallado para todas las “actividades” que se desarrollan, con metas y medios de verificación. Se programa la línea de cada actividad de acuerdo con la meta establecida anualmente por la Gerencia.

Cuadro No.4: Tipo de Actividades desarrolladas para cada servicio o componente

Componente o Servicio	ACTIVIDADES
<p style="text-align: center;">1 y 2 Operación y creación las Casas de Igualdad de Oportunidades</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generar las condiciones físicas y administrativas para el desarrollo normal de las Casas de Igualdad de Oportunidades 2. Participación e incidencia en espacios de coordinación interinstitucional en el nivel local para coordinar la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades 3. Liderar la conformación y el fortalecimiento de los Comités Locales de Mujer y Géneros en los Consejos Locales de Política Social 4. Generar ejercicios de corresponsabilidad con las organizaciones sociales de mujeres en las localidades frente a la implementación del Plan de Igualdad de

	<p>Oportunidades</p> <p>5. Acciones de divulgación de los derechos de las mujeres, del plan de igualdad de oportunidades y posicionamiento de las CIO</p>
<p>Meta 3 Asesoría Jurídica a Mujeres</p>	<p>1. Prestar servicios de orientación Jurídica desde un enfoque de derechos con perspectiva de género</p> <p>2. Desarrollar procesos de sensibilización en derechos para las mujeres</p>
<p>Meta 4 Fortalecimiento de organizaciones de Mujeres</p>	<p>De acuerdo con la estrategia de fortalecimiento organizativo del IDPAC:</p> <p>1. Brindar apoyo y asistencia técnica a las organizaciones sociales de mujeres</p> <p>2. Promover la participación de las organizaciones y las redes de mujeres</p> <p>3. Apoyar la ejecución de iniciativas de organizaciones de mujeres</p>
<p>Meta 5 Mobilización y Organización para la participación de las mujeres</p>	<p>1. Conmemoración de fechas emblemáticas a través de eventos para la cualificación de las mujeres:</p>
<p>Meta 6 Acciones del Plan de Acción de la PPMYEG de acuerdo con la Misión IDPAC</p>	<p>Se implementa el Derecho a la Participación y Representación en todos los derechos contemplados en el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género (PIOEG) y en la PPMYEG.</p> <p>Derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una vida libre de violencias - Participación y representación con equidad - Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad - Salud plena - Educación con equidad - Cultura libre de sexismos - Hábitat y vivienda dignas - Paz y convivencia con equidad de género
<p>Medios de verificación:</p> <p>Monitoreo y Evaluación</p>	<p>1. <u>Monitoreo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificación del cumplimiento de las responsabilidades contractuales de cada profesional contratada en cada CIO - Verificación del cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Acción del Proyecto 446 <p>2. <u>Evaluación</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - No se ha establecido un sistema de evaluación periódico sobre las actividades y resultados de las CIO: (línea de base, evaluación de proceso, evaluación de resultados, evaluación de impacto).

Es clara la contribución de cada actividad al logro de la meta correspondiente. Lo que no es claro son los encadenamientos entre actividades, o sea se hace un día un taller sobre violencia sexual para uno de los componentes, y en la misma semana otro sobre violencia física para otro componente, pero no se encadenan como aprendizaje y que hacen parte de un proceso que busca el mismo propósito.

2.3 Productos o componentes (Servicios)

Bienes y/o servicios que se entregan a partir de la interacción de los insumos en los procesos descritos.

Los servicios prestados por las CIO en el marco del proyecto están claramente definidos en cuanto a metas totales a mediano plazo, correspondientes al cuatrienio; los medios de verificación son los registros en cada CIO para lograr el agregado de la meta cuantitativa. La meta correspondiente a asesoría jurídica fue replanteada en mitad de período a 16.000. Estas metas totales correspondientes al logro cuantitativo al final del cuatrienio, es la única programación claramente establecida. Con este compromiso la Gerencia de Mujer y Géneros del IDPAC hace una programación anual total, y cada CIO aporta al total.

PRODUCTO	META
1. Casas de Igualdad creadas en el cuatrienio y operando	Creadas en el periodo: 9 CIO Operando en total: 16 CIO
2. Asesoría y Atención Jurídica a Mujeres	15.000 Mujeres Replanteada a 16.000.000
3. Fortalecimiento de organizaciones de mujeres en las localidades	100 organizaciones
4. Procesos de movilización y organización para la participación de las mujeres	19 movilizaciones
5. Acciones implementadas de participación del Plan de Acción de la Política Pública de Mujer y Género	19 acciones en el marco de los 8 Derechos priorizados en la PPMYEG y en el PIOEG del Distrito Capital

2.4 Resultados o Cambios

Cambios en las condiciones de las mujeres vinculadas a las actividades de la CIO a corto, mediano y largo plazo, producidos por los productos entregados por la intervención. Corresponde al resultado según el propósito u objetivo del Proyecto CIO.

Además de cumplir en casi su totalidad las metas numéricas establecidas para los servicios, lo cual será detallado más adelante en el aparte sobre eficiencia, se destacan una serie de resultados o cambios como los que a continuación se enuncian³⁷.

³⁷ Fuentes:

- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. "Balance y perspectiva de la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital". Secretaría de Planeación. Bogotá, diciembre 2011.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. "Informe final Comisiones Temáticas – Administración entrante. Juanita Barreto y Marta Buriticá. Bogotá, Diciembre 2011.

- Reconocimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital como “buena práctica”, por parte de la organización gubernamental Nueva York City Global Partners, en lo cual han contribuido las CIO sobre la difusión y visibilización de las demandas y derechos de las mujeres frente al desarrollo de la ciudad; a través de la participación, representación y movilización de las mujeres mediante diversos escenarios y a través de la participación de las organizaciones de las mujeres de las 20 localidades, así como su intervención en el establecimiento de agendas desde la diversidad.
- Apoyo directo desde las localidades a la implementación del PIOEG y potenciación de la interlocución de las mujeres y sus organizaciones con la administración local y los distintos sectores de gobierno. Los equipos de las CIO participan y establecen procesos de coordinación con distintas instancias locales de participación –CLG, CLOPS, UAT, CLIP, RBT, los Comités de Víctimas de violencia, las Mesas Interinstitucionales, las Mesas Poblacionales y los Comités de Derechos Humanos entre otros.
- En funcionamiento y apoyados por las CIO, 18 Comités Operativos Locales de mujer y Géneros y 2 Consejos Locales de Mujeres.
- Las mujeres de las localidades cuentan con un espacio de referencia para consultar y participar en eventos y procesos que las empoderen para el ejercicio de su ciudadanía plena.
- Las CIO en términos generales cuentan con equipos de personal cualificados en el tema y comprometidos en el proceso en las localidades.
- Se han establecido procesos de movilización periódicos de las mujeres en las localidades en fechas conmemorativas sobre los derechos de las mujeres.
- Se ha avanzado en el conocimiento de las organizaciones de las localidades, por ejemplo a través del estudio sobre georeferenciación de 684 organizaciones sociales de mujeres y/o conformadas por mujeres durante 2008-2011, a las cuales se les indagó sobre diversos aspectos de interés³⁸.
- De manera similar se cuenta con una base de datos sobre 265 mujeres productoras y productivas quienes han constituido 9 redes en el Distrito que participan a partir de la articulación que hacen las CIO; han apoyado la coordinación de ferias artesanales apoyadas con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.
- Se han avanzado iniciativas en torno a los derechos priorizados en el PIOEG y según situación de las mujeres en las localidades; por ej. trabajo en condiciones dignas en Casa Matriz, o Consejo de Seguridad de las mujeres en Usaqué.
- Incidencia en la institucionalidad local, aún en proceso, mediante articulación de actividades y formación a funcionarias y funcionarios en el tema de derechos de las mujeres.

3. Consideraciones sobre las etapas o eslabones del proyecto y su articulación

La reflexión sobre la cadena de valor o resultados del proyecto permite destacar tanto las fortalezas como los cuellos de botella que a partir de su diseño, se han generado en los encadenamientos entre insumos, procesos, productos y resultados, durante el período de operación del proyecto.

Aciertos

- Consultas a personal institucional vinculado a las CIO y grupos focales de mujeres usuarias de las CIO.

³⁸ IDPAC. Martha I. Arjona, Contratista. Bogotá, 2011. Documento en Word.

En cuanto al diseño la opinión generalizada es que es válido y acertado en términos de que ha facilitado que a través de los servicios que se ofrecen desde las Casas de Igualdad de Oportunidades, se irradie y ponga en práctica en las localidades aspectos priorizados de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, se avance en el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género, y se movilice el tema del derechos de las mujeres.

Las Casas son espacios únicos para ellas, únicos en Bogotá en las propias localidades, donde son bien-venidas, bien-empoderadas, bien-visibilizadas para tener al final un producto y que ellas digan ‘yo conozco la política pública para las mujeres, yo conozco el plan de igualdad para las mujeres’. (Entrevista coordinadora CIO).

Por su diseño y formas de vinculación, estos son espacios que generan apropiación por parte de las mujeres que utilizan sus servicios, pues no son sólo receptoras sino que asumen compromiso en su desarrollo a través de la creación o fortalecimiento de sus redes sociales, de apoyo, de amistad, de participación. Y esto se ha reflejado en el incremento de la presencia directa de las mujeres en diversos espacios, propios de la política como son los consejos, comités; o mixtos como son los encuentros ciudadanos, las juntas de acción comunal y lograr incidencia en los planes de desarrollo y otras decisiones de política locales

Respecto a los eslabonamientos de la cadena de valor, entre las fases sucesivas (recursos, actividades, servicios o productos y resultados o cambios), su secuencia es clara y lógica según los propósitos de territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género a través de las CIO. Algunos aspectos al interior de cada una de las fases, pueden mejorarse, lo cual será abordado a lo largo del documento.

El proyecto responde a una problemática diagnosticada y sustentada como se expresa en los documentos originales del proyecto: el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el D.C (2005) y La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en Bogotá (2010), y en la ficha de estadística básica de inversión distrital EBI-D del proyecto de inversión 446 “Bogotá una Casa de Igualdad de Oportunidades”, en sus diferentes versiones.

Cuellos de botella u obstáculos.

A continuación se destacan aspectos posibles de mejorar en la ruta de operación del proyecto, detectadas en las consultas y observación directa.

La dependencia de las CIO del IDPAC, si bien ha aportado por sus estrategias de participación y representación de las comunidades de las localidades y como referente territorial, ha limitado la diversificación de las actividades hacia otros derechos, y hacia temas al interior mismo de los derechos, puesto que por la misionalidad del Instituto se deben trabajar líneas de participación y fortalecimiento de la organización social. Adicionalmente se plantea que

A veces es difícil porque se tiene algo programado; como se priorizan las actividades misionales del IDPAC se termina realizando actividades no prioritarias para la Política Pública y para el Plan de Igualdad de Oportunidades. (Entrevista coordinación CIO).

En términos de talento humano, los tiempos tan cortos de contratación, reducido a tres meses en el último período –mayo 2012-, afectan la continuidad de los procesos de las CIO y demanda un mayor trabajo a las mujeres de organizaciones y de ciudadanas que mediante trabajo no remunerado, apoyan las acciones de las Casas. En esta misma línea se han producido algunos cambios de personal que no responden a los requisitos del cargo,

En los cambios de personal se han contratado profesionales que no son fuertes en el tema, por posibles influencias políticas o de amistad. (Entrevista funcionarias IDPAC y SSMGYDS).

La posibilidad de alianzas con la institucionalidad Distrital y Local se limita, debido al bajo conocimiento del tema por parte de las/os servidoras/es públicas/os vinculados a las Alcaldías Locales y a la Alcaldía Distrital. A su vez el desconocimiento de los equipos técnicos de las CIO sobre el funcionamiento institucional en el nivel local y distrital, hace más lentas las posibles articulaciones entre las entidades.

En cuanto a la estructura operativa de las CIO, se percibe preocupación por la tendencia a reducir el equipo para el desarrollo de las acciones, disminuir recursos para materiales y para otras actividades de las Casas.

Respecto a los encadenamientos entre fases y a su interior, la mayor debilidad se expresa entre las actividades mismas, pues no se ha establecido un relacionamiento directo entre ellas; en numerosas oportunidades se trabaja el mismo tema, por ejemplo sobre violencias contra las mujeres, pero no abordado como proceso sino como actividades individuales.

II. ANALISIS DE EFICACIA Y EFICIENCIA

El análisis de políticas públicas, programas y proyectos gubernamentales desde los criterios de eficacia y eficiencia, permite valorar los efectos en el proceso, y el impacto una vez terminado su ciclo completo. Informan sobre el uso y destinación de recursos públicos.

Para la aplicación de estos dos criterios de análisis, es pertinente contar con instrumentos de planificación tipo marco lógico o uno similar, el cual establece una jerarquía de objetivos y compromisos en cuanto al fin, propósito, componentes y actividades, con metas identificadas para cada uno de estos. A través del cumplimiento progresivo de las metas intermedias y finales del proceso, se verifica el cambio producido en las condiciones de vida de las personas a quienes se dirige la iniciativa. En el caso del proyecto de las CIO, los objetivos intermedios son logrados a través de servicios, cada uno de los cuales conducen a cambios parciales en actitudes, comportamientos, y se constituyen en un medio para lograr el propósito del proyecto. Las actividades son necesarias para lograr los productos o cambios intermedios.

1. ANALISIS DE EFICACIA

La eficacia es la *“medida en que se lograron o se espera lograr los objetivos del programa, tomando en cuenta su importancia relativa”*.³⁹

La eficacia de una acción o de un proceso se mide según el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en su diseño, para lo cual es fundamental que el proyecto cuente con una detallada planificación.

Como se afirma, *“Una iniciativa resulta eficaz si cumple los objetivos esperados, en el tiempo previsto y con la calidad esperada”*⁴⁰; por lo tanto el eje de la eficacia es el cumplimiento de los objetivos, su calidad y oportunidad, sin tener en cuenta el costo o el uso de los recursos.

Para el análisis de eficacia en este caso de la territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, se analizan los siguientes aspectos: la cadena de entrega del proyecto, el nivel de cumplimiento de las actividades y de los productos intermedios o servicios; las modalidades de provisión de los servicios a través de las CIO y las consideraciones sobre el análisis de la eficacia, destacando los aciertos y los cuellos de botella encontrados.

1.1 La cadena de entrega:

Para facilitar la comprensión y el análisis evaluativo de la eficacia del Proyecto, la Evaluación Ejecutiva E2+ (DNP) propone el uso de la herramienta “cadena de entrega”.

³⁹ Departamento Nacional de Planeación – DNP- “Manual metodológico de Evaluaciones”. Bogotá, 2010. Citando a la OECD 2002.

⁴⁰ Banco Interamericano de Desarrollo –INDES-. “Diseño y gerencia de políticas y programas sociales”, Karen Mokate. Washington, 2002:
http://www.eclac.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf

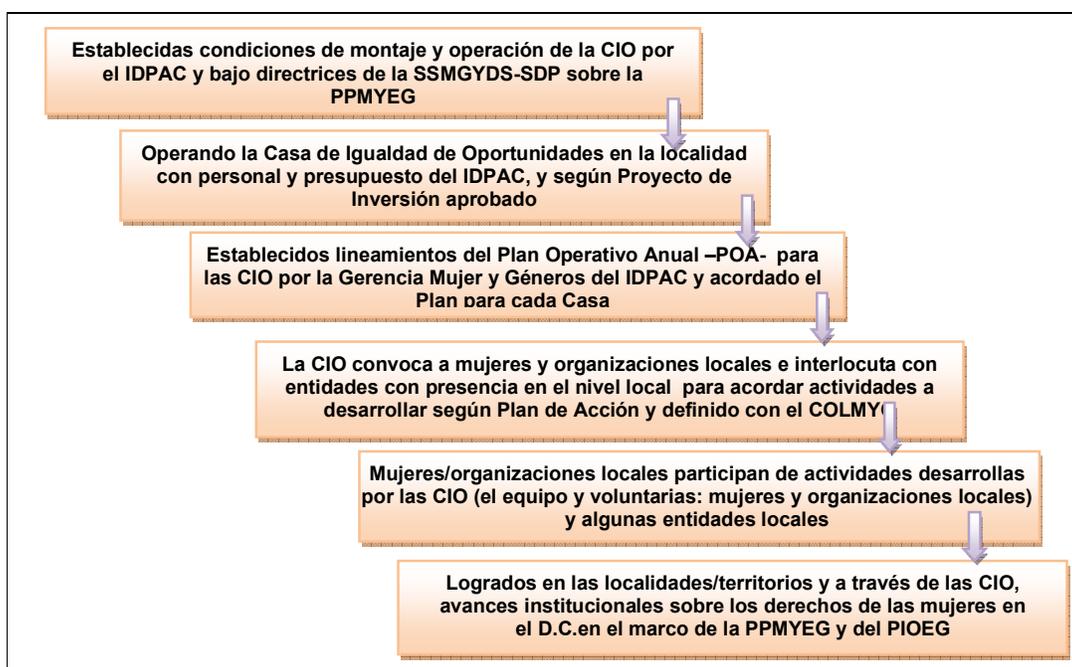
Esta cadena “se puede definir como el conjunto de actores (personas o instituciones), y las relaciones entre ellos, a través de las cuales una actividad o un proceso de un sistema dado será implementado” (Barber 2009).⁴¹

Como lo plantea el documento del DNP, se “responde a la pregunta: cómo y a través de quien ocurre una actividad o un proceso del sistema?”.

El proceso de las CIO que a continuación se grafica, indica las relaciones entre actores, instituciones y procesos, para el desarrollo de las actividades que permiten cumplir el propósito de las CIO, el cual se ha establecido como:

Logrado avance en la promoción, reconocimiento y garantía de derechos de las mujeres, a través de las 16 CIO de Bogotá D.C. como un medio estratégico para la territorialización de la PPMYEG y del PIOEG.

Figura No. : Representación gráfica de la cadena de entrega de la CIO



El análisis de los niveles de eficacia del Proyecto, se realiza a partir de observar la dinámica y los logros de las actividades, los productos y el propósito esperados, según las metas establecidas, aspectos que se abordan a continuación.

1.2 Cumplimiento de actividades

Para verificar el cumplimiento efectivo de las actividades se compara lo programado y lo ejecutado. En este caso la programación de las actividades del proyecto 446 es indicativa pues enuncia las actividades a desarrollar por las Casas, pero no se especifican metas cuantitativas, ni para las CIO individuales, ni a nivel acumulado.

Por lo tanto este análisis sobre actividades verifica si efectivamente se han ejecutado las actividades enunciadas, y en la medida de lo posible se entregan datos

⁴¹ Departamento Nacional de Planeación – DNP- “Manual metodológico de Evaluaciones”. Bogotá, 2010.

cuantitativos agregados sobre lo desarrollado para el cuatrienio 2008-2012, lo cual será de utilidad para futuras programaciones, puesto que aporta indicios sobre posibles coberturas y metas. Los datos que se registran han sido tomados de diversos informes consultados⁴².

Meta 1 y 2: Montaje y operación de las CIO

Tipo de actividades:

- *Generar condiciones físicas y administrativas para el desarrollo normal de las CIO:*
El IDPAC aportó los requerimientos básicos para funcionamiento y operación de las CIO en cuanto a sede, talento humano, recursos físicos, suministros, y servicios de vigilancia, aseo y cafetería. A través del proyecto de inversión 217 y en el período 2004-2008 se dotaron las 7 primeras CIO; y mediante el proyecto de inversión 446 se dotaron y pusieron en marcha las 9 restantes en el período 2008-2012 para las 16 CIO programadas.

Se han desarrollado como actividades asociadas a esta meta:

- *Procesos de formación política y marketing político* por parte del equipo de las CIO y mujeres de las localidades, para candidatas a distintas instancias de participación, por medio de lo cual se habilita a mujeres para su participación en procesos electorales y en instancias de incidencia ciudadana.

Participaron 76 mujeres y 14 de ellas fueron candidatas en el proceso electoral. Un ejemplo es lo sucedido a través de una de las CIO:

“Las mujeres campesinas eran muy sumisas, no hablaban pero a través de los encuentros de saberes y con el derecho a la participación y representación de las mujeres ellas entendieron que podían ser alcaldesas, y en Sumapaz se presentaron 20 mujeres a la alcaldía y 2 de ellas quedaron en la terna... y ahora hay una encargada”. (Entrevista a coordinación de la CIO).

- *Participación e incidencia en espacios de coordinación interinstitucional* para establecer acuerdos sobre la implementación del derecho a la participación del PIOEG:

- En el nivel local, el equipo de las CIO logró en las 20 localidades participación y representación en 102 diferentes espacios acordados en el plan de acción como: Consejo local de gobierno –CLG-, Consejos locales de política social –CLOPS-, sus unidades de apoyo técnico –UAT- y Comisiones locales intersectoriales de participación –CLIP-. Así mismo ha participado en las Redes locales del Buen Trato –RBT-.

- También ha participado en otros espacios como: las Mesas territoriales de gestión social integral –GSI-, Comités locales de derechos humanos DDHH; otros comités y mesas locales.

- En el nivel distrital la Gerencia participa en la Mesa interlocal como espacio de interlocución entre la SMGYDS, la GMYG y los Referentes Locales de Mujer y Género de las Alcaldías Locales del D.C. para hacer seguimiento a los proyectos de inversión local del Programa “Bogotá Positiva con las Mujeres y la Equidad de Género”; también en la Mesa de Trabajo de Mujer y Género de la Comisión intersectorial Poblacional que congrega los referentes de género de los Sectores del Distrito Capital para el abordaje de diversos temas como la actualización del

⁴² Datos tomados de:

- IDPAC. “Informe de gestión período enero-diciembre 2009”. Subdirección de fortalecimiento de la organización social – Gerencia Mujer y Géneros.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. “Balance y perspectiva de la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital”. Secretaría de Planeación. Bogotá, diciembre 2011.
- IDPAC. “Actas de informe de gestión de 06/25 de 2010 a 12/31 del 2010, y 01/01 a 04/23 del 2012”: Candelaria Isabel Martínez Mendoza, Gerencia Mujer y Géneros. Bogotá.
- IDPAC. “Informe de gestión proyecto 446 ‘Bogotá una casa de igualdad de oportunidades’ 2008-2011”. Bogotá.

PIOEG, el Sistema SOFIA para mujeres víctimas de violencias, fechas conmemorativas, entre otros. Y en el Consejo consultivo de mujeres como espacio máximo de participación e interlocución de las mujeres con el Gobierno Distrital. Se apoya el proceso electoral de las representantes de diversos sectores de mujeres y que todos los derechos queden representados; también se apoyan las acciones en cuanto a la Asamblea ampliada del consejo consultivo de mujeres, lo que a su vez aumenta los espacios de participación directa de las mujeres.

Meta 3: Asesoría jurídica a mujeres

Tipo de actividades:

- *Servicio de orientación jurídica desde un enfoque de derechos de las mujeres con perspectiva de género* brindado por el equipo de abogadas de las CIO, para que las mujeres conozcan las herramientas, la legislación, la institucionalidad y las rutas de atención para la protección, garantía y restitución de sus derechos.

Durante el período 2008-2012 la dinámica de asesorías jurídicas en las 20 localidades a través de las 16 CIO fue: 1.520 en 2008 – 3.882 en 2009 – 4.969 en 2010 - 4.312 en 2011, y 1.828 en los primeros meses del 2012 para un total de 16.520 personas. Se observa un ritmo creciente hasta el 2011 que baja, según se explica debido a las interrupciones en los contratos de los equipos de las CIO. Este proceso ha sido muy importante para las mujeres porque han aprendido aspectos concretos sobre sus derechos y las medidas de protección que pueden exigir o a las que tienen derecho, tanto en casos de prevención como de atención, cuando han sido víctimas de algún tipo de violencias.

Este es un servicio muy valorado,

“La orientación jurídica, es lo más demandado, porque las mujeres sienten que se les da una respuesta positiva a sus denuncias y se les orienta rápido, aunque no todas continúan las demandas porque siguen estando en sumisión, y algunas también vuelven; y también quieren más acompañamiento. Por la afluencia esta meta se supera antes de tiempo”. (Entrevista a coordinación de la CIO).

En algunas CIO se ha brindado acompañamiento y apoyo sicosocial desde las CIO, realizado por el equipo de estudiantes de psicología de la Universidad Javeriana.

- *Procesos de sensibilización dirigidos a servidoras/es públicas/os y a mujeres en las zonas de influencia de las CIO*, también a cargo de las abogadas, para difundir la PPMYEG, el PIOEG, así como la normatividad existente sobre el tema de derechos fundamentales de las mujeres, en el marco del derecho a la participación y representación equitativa de las mujeres en las instancias locales.

Se realizaron en el cuatrienio alrededor de 1.064 jornadas con una cobertura de 24.992 personas, de las cuales el 80% se identificaron como mujeres, el 19.5% como hombres y el 0.5% como personas de los sectores LGBT. Correspondiente a 18% servidoras/es públicas/os, y 82% personas de la comunidad. La ficha de registro para estas jornadas permite que las personas se identifiquen según alguno de los siguientes criterios: hombres, mujeres, o como personas de los sectores LGBT; y si son servidoras/es públicas/os y/o comunidad en general.

La dinámica de las jornadas de sensibilización arroja en 2008 un total de 114 jornadas o eventos; no se entrega la cobertura de personas; en 2009 un total de 6.952 personas y 279 jornadas; en 2010 una cobertura de 7.848 personas y 356 jornadas; en 2011 la cobertura fue de 5.651 personas y 315 jornadas. Como en el caso anterior el ritmo ascendente cae en 2011.

En estas jornadas se desarrollaron diversos temas como la significación política de las fechas emblemáticas -8 de marzo, 25 de noviembre; la institucionalización de la política pública de mujeres, la territorialización de la política a través de las Casas,

los derechos sexuales y derechos reproductivos; sobre la normatividad y los derechos de las mujeres, entre otros.

Meta 4: Fortalecimiento de organizaciones sociales de mujeres

Tipo de actividades:

De acuerdo con la estrategia de fortalecimiento organizativo del IDPAC:

- *Apoyo y asistencia técnica a organizaciones sociales de mujeres* de las localidades, brindado por la Subdirección de Fortalecimiento de las Organizaciones Sociales del IDPAC, para fortalecer su capacidad de gestión interna y externa y cualificar su participación en el territorio. En el período se realizaron 4 convocatorias a organizaciones y redes de mujeres, y se apoyó a 65 organizaciones con pequeños recursos- entre \$3 millones y \$5 millones- para sus iniciativas; y se les brindó acompañamiento para el aprendizaje del manejo de recursos públicos y de temas contables y de la incorporación del enfoque de género en sus proyectos, con una contadora del equipo distrital.

Esta es una actividad que se considera con un gran potencial,

“En el fortalecimiento de organizaciones sociales hay que preguntar a las mujeres qué es lo que realmente necesitan para fortalecerse...y cómo llenar los requisitos para participar en la localidad, porque para las acciones del plan de desarrollo dicen ‘es que no queremos que vengan otras organizaciones de las localidades llevarse el dinero de los proyectos, queremos que se contraten las organizaciones locales’, pero cuando vamos a verlas no tienen los requisitos ni saben gestionar los recursos”. (Entrevista a coordinación de la CIO).

- *Promoción de la participación de las organizaciones y redes de mujeres*, mediante el fortalecimiento de 18 COLMYG, 2 Consejos de Mujeres y el Consejo Consultivo de Mujeres.
- *Acompañamiento a equipos locales en la inclusión de la perspectiva de género en planes de acción en el territorio*: Articulación del equipo profesional de las CIO con los equipos locales del IDPAC en el apoyo a las elecciones de los Consejos locales de la Juventud, la Estrategia Gestión Social Integral -G.S.I- y las audiencias con la Contraloría Distrital. También comprende el trabajo desarrollado con los gestores del IDPAC en relación con los procesos de elección del Consejo Local de Juventud –CLJ-.

Meta 5: Movilización y organización para la participación

Tipo de actividades:

- *Conmemoración de fechas emblemáticas*: Procesos de movilización programados desde la GMYG del IDPAC y ejecutados por cada CIO para evidenciar el papel de las mujeres como ciudadanas sujetas de derechos en los territorios. Las acciones adelantadas incluyen cada año la conmemoración del 8 de marzo “Día internacional de los derechos de las mujeres” y 25 de noviembre “Día internacional de la no violencia contra las mujeres”, Gran parte de estas actividades se desarrollan en alianza con entidades locales, por ejemplo en Usaquén el 8 de marzo del 2012 fue en torno al tema de la “vulneración de derechos de las mujeres en condición de discapacidad y cuidadoras” articulado con el Hospital de Usaquén, a lo cual asistieron 54 mujeres y 4 hombres. En Santa Fe el tema fue la “resignificación de espacios seguros para las mujeres” una de cuyas acciones fue la presencia el 8 a las 8 en el Monumento de la Pola. En algunas CIO se ha conmemorado el 28 de mayo “Día internacional de acciones a favor de la salud de las mujeres”. Se tienen datos sobre movilización de personas pero estos varían entre informes.
- *Realización de Encuentros*: A partir de 2009 se iniciaron una serie de Encuentros para evidenciar situaciones particulares de sectores de mujeres según diversidades; de mujeres negras y afrodescendientes “trenzando etnodesarrollo”;

con niñas y niños “crispeteando y participando ando en Bogotá”; con mujeres jóvenes “graffitiando nuestros derechos... en voz alta”; Mujeres comunales, o mujeres integrantes de las Juntas de Acción Comunal –JAC- “1er encuentro mujeres juntas por nuestros derechos”; encuentros de mujeres rurales y de mujeres indígenas. En 2010 crecieron y se diversificaron estos Encuentros. En el 2011 disminuyeron drásticamente, pues además de la conmemoración del 8 de marzo y del 25 de noviembre, sólo se hizo el segundo encuentro de mujeres con discapacidad y cuidadoras.

El registro de las movilizaciones indica un total de 27.259, distribuidas de la siguiente manera: 11.820 en 2009 – 10.982 en 2010 – 4.457 en 2011; se observa la caída drástica en este último año.

Meta 6: Acciones del Plan de Acción de la PPMYEG

Tipo de actividades:

- El eje de las actividades son los 8 derechos incluidos en la PPMYEG y en el PIOEG, y se implementa el Derecho a la participación y la representación como derecho transversal en todos estos Derechos.

En cuanto a actividades de información y socialización sobre el PIOEG que se realizan en diferentes espacios, como atención al público, talleres y sensibilizaciones, registra un total de 278.614 personas en el período 2009-2011; no se informa sobre el 2008 porque aún no existía el instrumento de Presupuesto Orientado a Resultados –POR-.

A continuación se resume el tipo de actividades que se realizan en torno a los derechos, teniendo en cuenta que varía en las diferentes CIO:

Derecho a una Vida libre de Violencias: Socialización del Sistema SOFIA mediante talleres con organizaciones y redes de mujeres, comunidad y funcionarias/os de las localidades. Creación del primer Consejo de Seguridad para mujeres en Usaquén; promoción de la participación de las mujeres en situación de desplazamiento en las redes del Buen Trato.

Derecho a la Participación y Representación con Equidad: Mediante la promoción y habilitación para su participación en los espacios de toma de decisiones a nivel local y distrital.

Derecho al Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad: Desarrollo de estrategias para impulsar la conformación y el fortalecimiento de redes de mujeres productoras y productivas a través de las CIO. Apoyo para la realización de ferias. Ha sido muy importante el debate sobre la valoración del trabajo doméstico y de cuidado.

Derecho a la Salud Plena: Fortalecimiento de mujeres y organizaciones que trabajan por el derecho a la salud.

Derecho a la Educación con Equidad: Se promueve y acompaña a mujeres jóvenes de los colegios a las candidaturas de personeras/os estudiantiles. El desarrollo de la metodología “crispeteando” cuyo objetivo es el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres por parte de la comunidad estudiantil local, a través de cine-foros y otras modalidades.

Derecho a una Cultura libre de sexismo: Promoción de las mujeres y sus organizaciones a participar en espacios de incidencia donde se reconoce el aporte de la cultura.

Derecho al hábitat y vivienda dignas: Se están definiendo las actividades.

Con respecto a las acciones asociadas a la Política Pública de Mujer y Equidad de Género y al PIOEG, se comenta que se hacen numerosas,

“Son 19 acciones pero se hacen más, porque al estar en el IDPAC nos ponen a acompañar acciones que no estaban programadas y que se registran” (Entrevista a coordinación de la CIO).

En el caso de Sumapaz se expresa de manera directa que es necesario ajustar las 19 acciones a su realidad, pues como están establecidas “esas prioridades se salen del contexto del territorio”.

Con respecto al conjunto de las actividades abordadas en este aparte, es importante aclarar que en cada CIO se cuenta con formatos que registran cada una de las actividades que se realizan, por lo tanto sí existe el registro actualizado de lo que se hace. No se cuenta con un sistema que permita consolidar de manera periódica esta información, por lo cual no hay datos anuales consolidados; hay sobre períodos específicos pero no de forma permanente.

A través de sus actividades las CIO han logrado reconocimiento en su territorio:

“Esta CIO se ha venido fortaleciendo, precisamente porque es un referente local no solamente para las mujeres sino también para la institucionalidad; está tan fortalecida y reconocida que las instituciones remiten a la CIO a las mujeres que llegan a esas otras instituciones y que requerirían iniciar algún tipo de proceso con nosotras”. (Entrevista coordinadora CIO).

1.3 Cumplimiento de productos o servicios

Los productos o componentes que entrega el proyecto y que han sido incluidos en la matriz del marco lógico, son fundamentalmente servicios que aportan a la territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Estos servicios nacieron desde el inicio de las primeras CIO en 2005 y se han consolidado y ampliado progresivamente.

Los datos entregados por cumplimientos de metas de servicios se registran acumulados en los informes institucionales. Existe la información por CIO, aunque en los informes se reportan los totales; hay informes parciales que entregan información por Casa pero no son sistemáticos.

De acuerdo con lo establecido para el período 2008-2012 en el proyecto de inversión “Bogotá una Casa de Igualdad de Oportunidades”, las metas se cumplieron casi en su totalidad:

Productos 1 y 2: Creación y operación de 16 Casas de Igualdad de Oportunidades
Cumplimiento de la meta: 100%

1. Fortalecimiento de 7 Casas de Igualdad de Oportunidades existentes:
Se fortaleció el funcionamiento de 7 CIO existentes:
Creadas en 2005: 2 CIO, La Candelaria-Santa Fe y CIO Ciudad Bolívar
2006: 3 CIO, Suba, CIO Bosa y CIO Sumapaz-Usme-Sumapaz
2007: 2 CIO, Engativá – CIO Kennedy
2. Creación de 9 Casas de Igualdad de Oportunidades
En 2008: 3 CIO, Teusaquillo, CIO Rafael Uribe Uribe, y CIO San Cristóbal-Antonio Nariño
2009: 4 CIO, Tunjuelito, CIO Usaquén, CIO Puente Aranda y CIO Mártires
2010: 2 CIO, Fontibón y CIO Barrios Unidos

Durante el cuatrienio se entregaron los recursos para funcionamiento de todas las CIO, o sea para talento humano tanto para la Gerencia como para cada una de las Casas; materiales didácticos; logística en cuanto a sede y para eventos propios; servicios públicos; otros servicios como limpieza, vigilancia y transporte; y materiales de consumo para la operación.

Durante el período se realizaron las otras actividades de fortalecimiento de las CIO contempladas en el proyecto de inversión 446, que incluye el desarrollo de procesos de formación política para la participación e incidencia en distintas etapas y el fortalecimiento de Consejo Consultivo de Mujeres. Esta formación es muy importante pues es la base de la participación y representación de la Casa, sea a través de los equipos de personal o de las mujeres que aportan tiempo no remunerado para el desarrollo de actividades.

Producto 3: Asesorar Jurídicamente a 15.000 Mujeres desde un enfoque de Derechos y con perspectiva de género (reprograma a 16.000 en el período)

Cumplimiento de la meta: 101%

Sobre esta meta hay diversas versiones. El primer compromiso fue de 15.000 mujeres según documentos oficiales del proyecto; en una versión la ficha EBI-D del 19 de octubre del 2011 aparece una meta reprogramada del 17.000. En el informe final a diciembre de 2011 la gerenta de Mujer y Género del IDPAC⁴³ registra la meta de 15.000 y un total acumulado en el cuatrienio de 15.330 asesorías brindadas por las abogadas de las CIO; finalmente en el informe final del SEGPLAN 2008-2012⁴⁴ aparece una meta de 16.000 y un logro de 16.520. Por lo tanto este es el referente tomado para la medición.

Según las consultas realizadas, la reprogramación de la meta se debe a que es un servicio que tiene una alta demanda; sin embargo la reducción del número de abogadas que al inicio del cuatrienio eran 20 y al final quedaron 9, limitó la capacidad de atención.

Producto 4: Fortalecer 100 organizaciones sociales de mujeres bajo la estrategia de fortalecimiento definida para la participación de las mujeres

Cumplimiento de la meta: 65%

Las actividades de fortalecimiento a las organizaciones de mujeres, se han desarrollado mediante una estrategia que les apoya pequeñas iniciativas y se les hace un seguimiento técnico y contable; la meta se redujo por baja de recursos disponibles. Sobre esta metodología de fortalecimiento se han expresado descontentos debido a que algunas opiniones de mujeres entrevistadas consideran que el monto aportado es demasiado bajo, las acciones privilegian el derecho a la participación y limita la ampliación de otros derechos, y es un proceso repetitivo pues los proyectos usualmente deben presentarse similares para acceder a los mismos recursos, no hay innovación.

Producto 5: Realizar 17 procesos de movilización y organización de las mujeres

Cumplimiento de la meta: 100%

En los informes finales sobre el cuatrienio se informa sobre los procesos de movilización y organización para la participación de las mujeres, fundamentalmente en torno a fechas emblemáticas. Se afirma que se realizaron 19 procesos; aunque no es claro cómo se hace dicha contabilización. Si es evidente que cada año se realizaron procesos de movilización cuyo consolidado posiblemente supera ampliamente la meta propuesta.

⁴³ IDPAC: “Acta de informe de gestión de 01/01 a 04/23 del 2012”: Candelaria Isabel Martínez Mendoza, Gerenta Mujer y Géneros. Bogotá, diciembre 2011.

⁴⁴SEGPLAN. Reporte 31 de mayo de 2012. Reporte final 446 (consolidado para vigencia 2008-2012, Bogotá Positiva).

Producto 6: Implementar 19 acciones del Plan de Acción de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género de acuerdo a la misión del IDPAC
Cumplimiento de la meta: 100%

En todas las Casas se desarrollan acciones específicas en torno a algunos de los 8 Derechos priorizados en la PPMYEG; el énfasis es en cuanto a las estrategias de participación y representación en cada uno de ellos dada la misionalidad del IDPAC. No es claro como se contabilizan las 19 acciones. Por los informes consultados es posible que esta meta se haya superado significativamente.

1.4 Modalidades y metodología para la provisión de los servicios de las CIO

❖ Modalidades

Los servicios provistos desde las Casas presentan diversas formas:

- a. Acciones directas desarrolladas por el equipo de las CIO: Son las actividades realizadas por las profesionales de la CIO como es la orientación jurídica a las mujeres que brindan las abogadas, o la preparación para la participación en instancias deliberativas que realizan otras integrantes del equipo, entre otras.
- b. Acciones desarrolladas por redes/organizaciones de mujeres y ciudadanas locales: Es el trabajo gratuito, no remunerado, que aportan un gran número de mujeres que se vinculan a los procesos de la Casa y realizan actividades de formación por ejemplo en temas de equidad de género y empoderamiento; dictan talleres temáticos o lúdicos a mujeres de la localidad; lideran actividades de movilización sobre aspectos específicos. En la realización de estas actividades se incorpora el tema de derechos de las mujeres para la formación y empoderamiento de las mujeres. Este es un soporte cuya incidencia en gran medida permite el cumplimiento de las metas programadas y de los compromisos adquiridos.
“Una mujer de la localidad ha querido intercambiar su saber o conocimientos a través de una actividad como el hacer velas, y al tiempo compartían sus experiencias e historias de las mujeres que han pasado por episodios de violencia”. (Entrevista a coordinación de la CIO).
- c. Remisión para atención específica: Las CIO establecen procesos de articulación con instituciones u organizaciones locales en casos particulares de situaciones que no son posibles de atender en las Casas. En cada CIO se decide qué articulaciones se establecen, no hay un patrón generalizado al respecto. Por ejemplo en algunos casos hay remisión para un caso jurídico, o de atención psicológica, o de atención en salud. O a una organización que trabaja el tema productivo.
- d. Intercambios: Se han establecido para actividades específicas, como son capacitaciones o procesos de formación. La CIO aporta el espacio físico, convoca, inscribe; la entidad formadora aporta el equipo docente, los materiales; este tipo de experiencia se ha desarrollado con la Cooperativa Casa Nacional del Profesor – CANAPRO-. Esta es una modalidad aún no generalizada.
- e. Acompañamiento: Puede ser técnico, conceptual y metodológico a las CIO, brindado por la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la SDP, para la formulación y seguimiento de los proyectos de inversión locales para garantizar que cumplan con acciones de PIOEG y los enfoques de la política pública y para hacer seguimiento de los recursos. Y en talleres especializados

como por ejemplo con servidoras/es; o sobre temas con violencias contra las mujeres.

- f. **Diálogos:** Permanentes sobre instancias, mecanismos y espacios de participación para incorporar a las mujeres a las múltiples instancias; para trabajos con la Subdirección de Fortalecimiento de la Organización Social del IDPAC, para la definición de lineamientos frente a fortalecimiento. Se ha iniciado el trabajo sobre interseccionalidad e incorporación del enfoque de género en la Gerencia de juventud y de Etnias, así como con el equipo de Discapacidad.

❖ **Metodología**

Para la operación del Proyecto 446 se han establecido unos principios metodológicos relacionados con el actuar de las Casas de Igualdad de Oportunidades que aportan a la estrategia de territorialización.

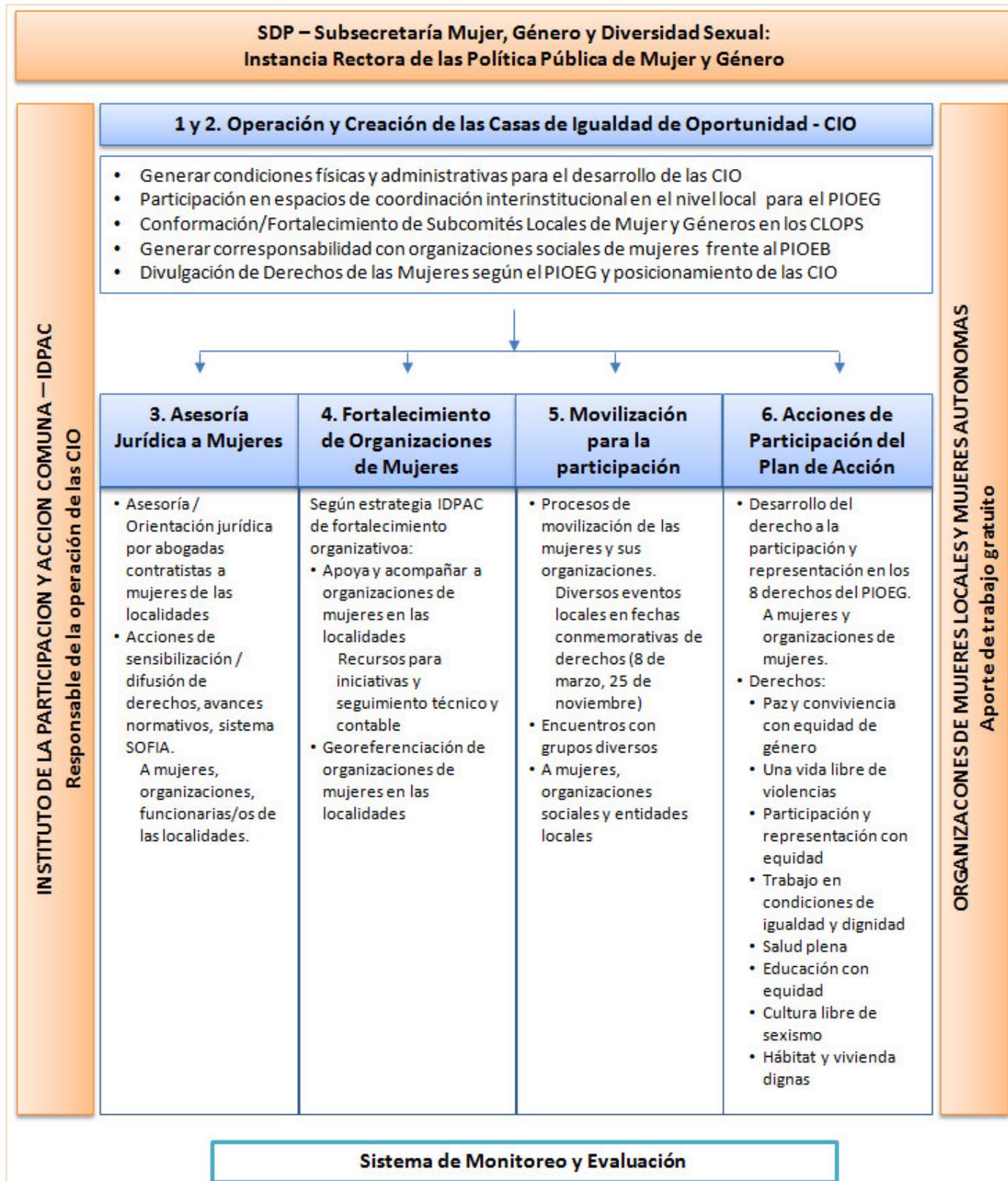
Todas las actividades que se desarrollan en relación con los servicios que se brindan desde las CIO se relacionan o enfocan al menos desde uno de los Derechos de las Mujeres priorizados por la PPMYEG y por el PIOEG, de manera que contribuye a su difusión y cumplimiento.

La concertación permanente con las organizaciones de mujeres y mujeres locales, es una base operativa puesta en marcha desde el inicio del diseño de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, y desde la formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de las Mujeres. Es así como en el marco de los lineamientos establecidos para el proyecto de inversión 446, se toman decisiones conjuntas fundamentadas en el quehacer de las CIO y en las necesidades y/o posibilidades identificadas para las localidades.

En esta misma línea desde las CIO se busca interlocución e interrelación con la institucionalidad local que puede apoyar acciones relativas a los servicios que se brindan desde las Casas, para remisión y atención de acuerdo con sus competencias específicas en los casos en los cuales no se tiene la capacidad instalada o el conocimiento específico.

En cuanto al desarrollo de materiales de apoyo metodológico, en las consultas a personal directivo se informó que entre 2009 y 2010 se construyeron y revisaron unas propuestas pedagógicas en términos de cómo trabajar los Derechos; sin embargo parece que esta dinámica no se ha continuado.

A continuación se grafica el **mapa de flujo** que contiene los aspectos básicos para la producción de cada servicio.

Cuadro No. Mapa de flujos de Servicios de la CIO

1.5 Consideraciones sobre el análisis de eficacia

Aciertos

La cadena de entrega, o sea el proceso de relaciones entre actores involucrados para brindar los servicios se ha establecido claramente y es fluido; algunos obstáculos que se referencian más adelante no se deben al esquema de la secuencia.

La variedad de modalidades para la provisión de los servicios de las CIO, lo cual ha potenciado la gestión local que realizan. De manera particular se destaca la contribución de las organizaciones de mujeres y de ciudadanas que aportan su trabajo gratuito comunitario para actividades programadas por las Casas.

Ha sido importante la programación de líneas de acción iguales para todas las CIO para trabajar hacia un propósito común; lo pertinente es ajustar a las realidades locales, pero en el marco del lineamiento establecido.

La meta gruesa proyectada para cada uno de los seis servicios se ha cumplido casi en su totalidad, lo cual refleja el compromiso del personal involucrado en el proyecto.

Del flujo de servicios lo más organizado es la asesoría jurídica pues cuenta con algunos protocolos para la atención y registro que sólo requieren afinarse.

Las agendas diferenciales han entregado productos importantes, como el caso de las mujeres rurales que por esta actividad incidieron en la extensión de dos derechos nuevos en el PIOEG.

Cuellos de botella u obstáculos

La carencia de un sistema de planeación de todo el proceso, incluyendo metas intermedias y de actividades y no sólo finales, así como un sistema de registro, información y consolidación periódica de las actividades desarrolladas, afecta el análisis de eficacia, puesto que éste se basa en la comparación de lo programado con lo alcanzado. Sólo se tiene esta programación para el dato total del cuatrienio en cada uno de los 6 servicios que brinda el proyecto.

No se encontró un manual de funciones o un descriptor específico para cada uno de los cargos del equipo de personal de las CIO y de la Gerencia de Mujer y Géneros, y los perfiles correspondientes lo cual propicia la contratación de personal idóneo, y evitar que sean otros los criterios de vinculación del personal, como intereses políticos o por amistad, aún en este caso que no es personal de planta.

Se comenta en las consultas que debido al nivel en el que se ubica la gerencia en el IDPAC, por resolución los honorarios son bajos tanto para la Gerencia como para las CIO, lo que es una limitante para la permanencia de personal con alta calificación.

La modalidad de contratación por prestación de servicios y por tiempos cortos genera dificultades a la continuidad del trabajo de las CIO; aún las coordinadoras tienen este tipo de contrato, pues las casas dependen de un proyecto y no están institucionalizadas

El equipo de personal de las CIO –en promedio tres profesionales y tiempo parcial la abogada; en algunos casos dos profesionales como en Kennedy- es muy pequeño; también se ha reducido en la Gerencia. Sin embargo la Gerencia cuenta con el estudio

de cargos laborales que registra la mínima planta con la cual debe operar y en la actualidad no se cumple. Esto es importante para la futura secretaría.

Hay un reconocimiento generalizado acerca de que las CIO ya son insuficientes no sólo en personal sino también en espacio, para atender la creciente demanda de mujeres que llegan a las Casas; lo que plantea la necesidad de revisar el actual modelo, lo que ya ha sido contemplado por la Gerencia.

En cuanto a los servicios directos, debido al tiempo que lleva el proceso, es necesario una revisión de cada uno de ellos.

En el caso de la asesoría jurídica está copada la capacidad, puesto que se atiende una diversidad de problemáticas; posiblemente es necesario revisar las temáticas a atender, y definir si es pertinente en algunas de ellas canalizar la atención hacia otras instituciones. Y la asesoría psicológica es una necesidad para casos de mujeres con situaciones delicadas. La experiencia de convenios con Universidades es una estrategia probada y que ha funcionado.

Mantener la calidad y oportunidad en brindar estos servicios desde las CIO son la base del reconocimiento y la identidad en las localidades.

Respecto al fortalecimiento de organizaciones, que es un servicio que en las consultas plantean como necesario, parece que la estrategia actual cumplió su ciclo, pues se comenta que ya se perciben como acciones repetitivas, lo que plantea la necesidad de evolución y cambios en el esquema desarrollado. En cuanto a la movilización prima su abordaje como actividad aislada, coyuntural; de las conmemoraciones no quedan agendas, no se hace el vínculo para continuar con base en alguno de los derechos; estas actividades pueden vincularse a procesos.

Un aspecto observado es que se carece de un intercambio fluido y periódico entre las Casas para aprendizaje y fortalecimiento en las acciones sobre los Derechos, y el lineamiento de las 19 acciones no es comprendido por todas las CIO, según algunas apreciaciones al respecto. En este sentido el proyecto cuenta con una valiosa trayectoria y con las bases necesarias para ajustar el Plan de Acción de las CIO.

2. ANALISIS DE EFICIENCIA

En la metodología de Evaluación Ejecutiva E2+, se define la eficiencia como la *“medida en que los recursos/insumos (fondos, tiempo, etc.) se han convertido económicamente en resultados”*⁴⁵.

En términos generales, la eficiencia permite observar el monto de recursos invertidos en el proceso o proyecto para lograr las metas programadas. Se considera que una actividad es eficiente no necesariamente cuando es más barata, sino cuando hace un uso óptimo de los recursos asignados, por lo cual se considera que lo hace al menor costo posible. Por lo tanto se entiende la eficiencia “como el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible. El no cumplir cabalmente los objetivos y/o el desperdicio de recursos o insumos hacen que la iniciativa resulte ineficiente (o menos eficiente)”⁴⁶. En la referencia a costos es importante lo relativo a recursos monetarios, pero también a intangibles sociales y políticos.

⁴⁵ Departamento Nacional de Planeación – DNP- “Manual metodológico de Evaluaciones”. Bogotá, 2010. Citando a la OECD 2002.

⁴⁶ Banco Interamericano de Desarrollo –INDES-. “Diseño y gerencia de políticas y programas sociales”, Karen Mokate. Washington, 2002:

Respecto al análisis de eficiencia, el DNP sugiere que se incluyan los costos relevantes manejados por el proyecto, lo cual es necesario para el análisis de la viabilidad de la iniciativa. Para este efecto se indagó la información sistematizada posible de conseguir; en algunos casos existe la información pero no está desagregada o sistematizada por lo cual no se detalla en el informe; dicha sistematización supera las posibilidades de este informe.

2.1 La eficiencia en el cumplimiento del objetivo y metas del proyecto

Como se observó en el análisis de eficacia, en términos generales y desde su creación, las Casas de Igualdad de Oportunidades han cumplido las metas globales de las actividades que se programan cada año, y las de los servicios correspondientes al cuatrienio.

Un indicativo de eficiencia global para el período analizado, 2008-2012, es que los recursos invertidos hayan permitido el funcionamiento de las 16 Casas de Igualdad de Oportunidades; puesto que sin estos espacios en las localidades es imposible que funcione el proyecto según el diseño del mismo. Las CIO se han establecido como el medio estratégico (aunque no único) para desarrollar la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en las localidades.

Si se observa el cuadro No.5 la variación anual en la apropiación presupuestal para el proyecto de las Casas: entre el año 2008 y 2009 se incrementa en un poco más del 30%, entre el 2009 y 2010 disminuye levemente y entre el 2010 y 2011 se mantiene igual, a pesar de que se pasa en el período de 10 a 16 CIO, con lo cual se logra el cumplimiento de la meta total de llegar a 16 CIO.

Cuadro No.5: Apropiación presupuestal anual y Número de CIO funcionando
(2008-2011)

Año	Apropiación definitiva \$	Cambio anual %	No. CIO funcionando
2008	2.941.208.314		10
2009	3.941.661.000	34%	14 (+4)
2010	3.935.000.000	- 02%	16 (+2)
2011	3.935.000.000	0%	16
Total	14.752.869.314		

Fuente: Secretaría de Hacienda Distrital – PREDIS

Respecto al proceso de creación de las CIO, en el período inicial 2004-2008 se pusieron en funcionamiento 7 CIO a través de las cuales se atendieron en total 1.500 mujeres, mientras que en el período 2008-2012 se brindaron en total 16.520 atenciones⁴⁷ a través de las 16 CIO, lo que evidencia un crecimiento eficiente en la capacidad de atención.

Un indicador interesante sobre la incidencia en el territorio es el relativo a la **gestión de recursos locales**, el cual permite observar cambios en cuanto a propuestas aprobadas y orientadas a promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en las alcaldías locales. Este en gran medida, es un resultado de las acciones que

⁴⁷ SEGPLAN. Reporte 31 de mayo de 2012. Reporte final 446 (consolidado para vigencia 2008-2012, Bogotá Positiva).

desarrolla la CIO mediante el acompañamiento y la asesoría que brinda a las organizaciones de mujeres para fortalecer su incidencia en la gestión del desarrollo local, para cualificar técnicamente sus saberes y para el fortalecimiento de acciones de veeduría y control social.

Al respecto, antes de la existencia de las CIO eran mínimas las acciones que se desarrollaban específicamente para el empoderamiento de las mujeres con recursos locales; los proyectos orientados a las mujeres no enfatizaban ni el enfoque de género, ni el enfoque de derechos.

A continuación se presenta esta dinámica de incidencia para canalizar recursos hacia las localidades; todos los datos que sustentan este análisis se encuentran en el Anexo No.4 :

A partir del trabajo de los equipos de las Casas de Igualdad de Oportunidades y el equipo que hacía parte de la Oficina Asesora de la Política Pública las CIO con las organizaciones locales de mujeres, durante el período 2004-2008 (con corte a diciembre del 2007), se inició esta incidencia y se logró que 14 localidades incorporaran el programa “Bogotá con igualdad de oportunidades para las mujeres” con metas específicas. Y que en total 18 localidades destinaran recursos para actividades en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género. Dado que estos recursos provenían de programas relacionados con seguridad ciudadana o violencia intrafamiliar se hace difícil identificar y cuantificar los montos totales de la inversión, porque lo que se reporta información relacionada con metas específicas para la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Para el cuatrienio 2004–2008 el monto de recursos etiquetados para esta política ascendió a \$6.666.810.955 (apropiación vigente) correspondientes al 99.81% del presupuesto total asignado, (Ver más adelante cuadro No.6).

Para el cuatrienio 2008-2012 “Bogotá Positiva” que es el período de análisis, el 100% de las localidades incorporaron el programa de gobierno “Bogotá positiva con las mujeres y con la Equidad de Género”, y anualmente durante los cuatro años comprometieron recursos para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en el marco de la PPMYEG. Para este período el monto total orientado o etiquetado para la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género fue de \$13.199.666.311. De esta forma, en valores netos (pesos) es significativo que en el periodo de Bogotá Positiva todas las localidades incrementaron el presupuesto asignado a la política pública de mujeres y equidad de género y que en total aumento en un 100,1% con relación a Bogotá sin indiferencia (Cuadro No.6). Aunque los montos parecen significativos, la inversión local para la PPMYEG corresponde al 0.66% del total de inversión directa realizada durante el cuatrienio por las Alcaldías Locales del Distrito Capital.

Del total de las localidades, el 70% aumentaron los recursos para la implementación de la PPMYEG durante el periodo de estudio en relación con el cuatrienio anterior, como se registra en el cuadro No.6.

Si se analiza la información desagregada por localidad, se destaca que hubo localidades que aumentaron significativamente la inversión directa para la PPMYEG en la vigencia del PD Bogotá Positiva en relación con Bogotá sin Indiferencia, estableciendo que para el período de estudio ocho localidades incorporaron el Programa concreto.

Cuadro No.6:

Comparación del Gasto de Inversión Directa Etiquetado para la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género - apropiación vigente

(2005 – 2012)

Localidad	Total gasto de inversión etiquetado a la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género \$ Col		Gasto de inversión etiquetado a la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género * %		
	Bogotá sin indiferencia (2004-2007)	Bogotá positiva (2008-2012)	Bogotá sin indiferencia (2004-20087)	Bogotá positiva (2008-2012)	variación
Usaquén	\$ 0,00	\$ 258.305.000,00	0,00%	0,30%	0,30%
Chapinero	\$ 242.242.400,00	\$ 250.000.000,00	0,77%	0,56%	-0,21%
Santa fe	\$ 1.121.088.144,00	\$ 400.000.000,00	0,00%	0,56%	0,56%
San cristóbal	\$ 282.738.000,00	\$ 2.926.000.000,00	0,20%	1,81%	1,60%
Usme	\$ 0,00	\$ 720.571.500,00	0,00%	0,58%	0,58%
Tunjuelito	\$ 0,00	\$ 371.400.000,00	0,00%	0,51%	0,51%
Bosa	\$ 452.558.017,00	\$ 545.000.000,00	0,46%	0,36%	-0,10%
Kennedy	\$ 1.046.000.000,00	\$ 850.455.000,00	0,00%	0,55%	0,55%
Fontibon	\$ 1.050.000.000,00	\$ 366.000.000,00	0,00%	0,52%	0,52%
Engativá	\$ 359.000.000,00	\$ 1.149.918.629,00	0,29%	0,83%	0,54%
Suba	\$ 1.050.000.000,00	\$ 300.000.000,00	0,90%	0,20%	-0,70%
Barrios Unidos	\$ 0,00	\$ 261.106.435,00	0,00%	0,50%	0,50%
Teusaquillo	\$ 359.000.000,00	\$ 300.222.000,00	0,97%	0,64%	-0,33%
Mártires	\$ 90.000.000,00	\$ 273.300.000,00	0,40%	0,55%	0,15%
Antonio Nariño	\$ 0,00	\$ 128.120.000,00	0,00%	0,26%	0,26%
Puente Aranda	\$ 277.000.000,00	\$ 314.267.747,00	0,42%	0,43%	0,01%
Candelaria	\$ 257.770.914,00	\$ 320.000.000,00	2,54%	0,98%	-1,56%
Rafael Uribe	\$ 1.051.613.480,00	\$ 1.625.000.000,00	0,91%	1,12%	0,21%
Ciudad Bolívar	\$ 436.800.000,00	\$ 530.000.000,00	0,27%	0,22%	-0,05%
Sumapaz	\$ 0,00	\$ 1.310.000.000,00	0,00%	1,52%	1,52%
Total	\$ 6.666.810.955,00	\$ 13.199.666.311,00		0,66%	0,66%

Fuente: Secretaría de Hacienda Distrital – PREDIS. Información organizada para el presente informe.

* El gasto de inversión etiquetado para la PPMYEG establece el porcentaje de inversión asignado a esta Política en relación con el total de inversión directa de cada localidad. Por lo cual aunque se evidencia aumento de recursos en algunas localidades, por ejemplo, la Candelaria, en el % de variación se identifica una disminución. Es decir, aunque *destinaron un mayor monto neto (en pesos) el % de la inversión disminuyó en relación con el total de la inversión local.*

En el cuadro anterior, las celdas que se presentan con \$0,00 corresponden a las localidades que en el cuatrienio 2005- 2008 no asignaron recursos específicos a las PPMYEG. En el mismo cuadro se puede establecer las localidades que aumentaron significativamente los presupuestos de inversión para la territorialización de la PPMYEG, entre las que se encuentra en primer lugar San Cristóbal, seguida de Santa Fé, Kennedy, Engativá y Fontibón, que durante los dos cuatrienios asignaron recursos de inversión.

Se destaca para el cuatrienio 2009- 2012 (así lo establecen las localidades por cuatrienio) el impulso en recursos de inversión que hicieron los Fondos de Desarrollo local de las Sumapaz, Usme y Tunjuelito que asignaron para la PPMYEG el 1,52%, 058% y 0,51% respectivamente, del total inversión directa. Evidenciando el compromiso con la igualdad de oportunidades para las mujeres y la voluntad política de acompañar los procesos que se adelantaban en el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Otras acciones sobre cualificación para la participación local que desarrolla el IDPAC con las organizaciones de mujeres, así como la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual contribuyen a estos logros; estas acciones en general también cuentan con el apoyo de las CIO, instancias que se han constituido en los territorios, en una vía para potenciar y facilitar el empoderamiento y la incidencia de las mujeres y sus organizaciones en sus propias localidades.

Es así que el proyecto ha cumplido las metas que se han establecido, tanto en los proyectos de inversión específicos -217 y 446- como en los planes de desarrollo, a pesar de los bajos presupuestos que se manejan y que en su mayoría se concentran en contratación de talento humano y en funcionamiento operativo (arrendamiento de 13 inmuebles, pago de servicios públicos, vigilancia, cafetería y limpieza).

Dan cuenta de esto los reportes del Sistema de Evaluación y Seguimiento al Plan de Desarrollo Distrital (SEGPLAN) que muestran en algunos casos calificaciones “Por encima de lo programado” o metas que ha sido necesario reprogramar porque se identifica tempranamente que serán superada.

Es de resaltar que los equipos humanos en los dos períodos 2004-2008 y 2008-2012, han sido en su mayoría, personas con valiosa experiencia en el trabajo con las organizaciones de mujeres y comunitarias, que tienen alta capacidad de diálogo, concertación e incidencia para establecer alianzas estratégicas con las institucionalidad local (Alcaldías Locales, Hospitales, Subdirecciones Locales de Integración Social, Direcciones Locales de Educación, entre otras).

2.2 Procedimientos para la medición de la eficiencia

Los procedimientos para medir los niveles de eficiencia requieren el desarrollo de sistemas de registro y monitoreo sobre metas, costos, tiempos y otros insumos del proyecto.

Para este tipo de medición el proyecto de las CIO cuenta con procedimientos institucionales que han desarrollado formatos y periodicidad, como es el POR (Planeación orientada a resultados) que mide mensualmente el número de personas que demandan los servicios de las CIO; el número de participantes en espacios de formación, dinamización o capacitación; el número de reuniones que se realizan. Estos datos son incorporados al Sistema SICORG (Sistema de información de organizaciones sociales). Esta información se recoge pero no se sistematiza ni se hacen análisis periódicos con base en los mismos. Los datos que se recogen y organizan son datos gruesos que responden directamente a metas numéricas establecidas en los proyectos de inversión o en el Plan de Desarrollo Distrital.

Otro procedimiento establecido es el POG (Plan operativo de la Gerencia de Mujer y Géneros, también conocido como POA –Plan operativo anual) que planifica sus compromisos con base en las metas numéricas establecidas en el proyecto de inversión relativo a las CIO; su reporte es trimestral y fundamentalmente descriptivo, no analítico.

El informe de gestión de cada CIO, también de reporte trimestral, incorpora información del POR y del POG y según las metas del proyecto de inversión y del plan de desarrollo. Da cuenta de los niveles de avance para el cumplimiento de los compromisos y de la eficiencia de la inversión presupuestal. La información que se presenta es similar en las metas cuantitativas; sin embargo no se encuentra en estos informes una reflexión analítica sobre los logros e impactos obtenidos, sobre la

dinámica de los procesos desarrollados. El formato sólo solicita las metas cuantitativas.

Las abogadas presentan igualmente informe trimestral sobre sus compromisos contractuales, en cuanto a asesoría y orientación jurídica, así como sobre las jornadas de sensibilización desarrolladas. Cuentan con un formato de información cuantitativa riguroso que consolida información trimestral sobre el número de personas que consultan, su sexo, edad, estrato, la rama del derecho por la que se consulta, el tipo de violencias que reportan. Esta información permite hacer una caracterización del tipo de personas que solicitan los servicios, la prevalencia del tipo de violencias contra las mujeres, lo cual es de alta utilidad para cualificar la orientación que se brinda. También se informa sobre hombres que acuden a solicitar este servicio que puede ser del 1% al 3%.

Con respecto a la inversión, todo gasto se registra y se entrega informe consolidado por meta según el proyecto de inversión y el plan de desarrollo.

En términos generales el proyecto de las Casas de Igualdad de Oportunidades registra la información cuantitativa sobre las actividades desarrolladas, así como sobre la inversión de recursos, lo cual es necesario para mediciones sobre la eficiencia del proceso.

Sin embargo no se cuenta con análisis sistematizados de interpretación de los datos o de análisis cualitativos que acompañen los informes cuantitativos, de forma que se puedan utilizar regularmente para toma de decisiones sobre los procesos en desarrollo. De manera similar, la información financiera de ejecución de recursos se consolida en datos gruesos de metas generales; no se ha establecido un sistema periódico que permita contar con cifras desagregadas por actividades para medición de la eficiencia según procesos; se informa que existen los rubros por inversión aunque no consolidados, lo que permitiría evaluar el comportamiento de cada uno.

2.3 Eficiencia en las actividades ejecutadas para cada componente

La eficiencia de las actividades realizadas para lograr cada uno de los seis componentes del proyecto de las CIO, implica que estas se ejecutan al menor costo posible, en el tiempo previsto y con resultados de calidad.

Con respecto a los costos de las actividades desarrolladas, la contratación estatal establece entre sus criterios el de menor valor por igual servicio, por lo cual de manera permanente los procesos adjudicatarios tratan de garantizar esta forma de eficiencia. En general los equipos de las CIO suelen ser profesionales con competencia sobre las responsabilidades contractuales; sin embargo en la consulta para la evaluación se comenta acerca de algunos casos en los cuales este principio no se cumple correctamente lo que puede tener el efecto de reducir la eficiencia del proceso al menos de forma temporal, mientras se nivelan las capacidades requeridas para el cabal desempeño profesional.

Lo anotado sobre las limitaciones en el nivel de los honorarios reconocidos a los equipos profesionales y su contratación a través de prestación de servicios por períodos que han fluctuado entre 9 y 3 meses, puede a mediano plazo reducir la capacidad y eficiencia de los procesos. Adicionalmente las cargas laborales son altas pues el modelo del proyecto ha establecido un equipo humano bastante reducido para intervenir en el territorio y además no se cuenta con el equipo de trabajo completa.

“El hecho de no tener el recurso humano pertinente y necesario que se necesita para la CIO limita demasiado la territorialidad, por las especificidades del territorio

para hacer incidencia en los diferentes espacios interinstitucionales, para llegar a todas las UPZ, para llegar a las organizaciones de mujeres, más en una CIO que cubre amplia zona urbana y rural y dos localidades". (Entrevista a coordinación de la CIO).

Respecto a los tiempos programados para el logro de los componentes o servicios que brinda el proyecto 446, su cumplimiento ha sido del 100% para el cuatrienio, excepto para el fortalecimiento de las organizaciones lo cual fue explicado anteriormente.

Un aspecto ya enunciado a lo largo del documento, que es determinante en el análisis de eficiencia de las actividades en cuanto al logro de las metas programadas de los servicios brindados por las CIO, es el trabajo no remunerado que realizan las organizaciones de mujeres y mujeres autónomas en todas las localidades. En este sentido, un eje fundamental del modelo de las CIO es la formación y fortalecimiento de organizaciones y mujeres autónomas en las localidades, quienes orientadas por las CIO, asumen acciones directas de la Política Pública y del Plan de Igualdad. Esto reduce enormemente el costo efectivo de las actividades gracias al trabajo gratuito que aporta un significativo número de mujeres en los territorios. Al respecto no se cuenta con un registro sistemático que permita consolidar los datos y conocer el aporte real en tiempo de estas mujeres, lo cual permitiría establecer el costo real de las actividades. Este es un aspecto que requiere reconocerse y cuantificarse, debido a que es una de las modalidades del trabajo de cuidado comunitario mediante el cual las mujeres aportan a la sociedad, en este caso para el ejercicio de los derechos de las mujeres.

2.4 Establecimiento de indicadores de eficiencia y de costos del proyecto

Los indicadores de eficiencia expresan el logro de los resultados esperados tanto en servicios o componentes como en el propósito central del proyecto, utilizando de una forma racional los insumos, de manera que como se ha comentado, se obtengan al menor costo, en el tiempo previsto y con el nivel de calidad adecuado.

Un tipo de indicador de eficiencia en el caso del proyecto 446, es la tendencia en la capacidad de crecimiento de la atención a la demanda de las orientaciones jurídicas por las CIO, iniciando en el período de la administración distrital de enero 2008 a diciembre 2011, como se observa en el cuadro No.7:

Cuadro No.7: Metas logradas en servicio de orientaciones jurídicas

Criterio	No. CIO funcionando	Total orientaciones jurídicas acumuladas	Promedio del período atenciones por CIO
Línea de base Diciembre 2007	7	1.500	214
Meta definida Meta lograda Período: 1/ 2008 a 12/ 2011	16 16	16.000 (reajustada) 16.520	1.033 Incremento del 400%

Fuente IDPAC, Proyecto de inversión 446. IDPAC, Informe de cumplimiento de metas SEGPLAN, Bogotá 2012

Se evidencia por este indicador que se cumplió e incluso se superó, pues la meta que fue inicialmente de 15.000 orientaciones jurídicas, luego se reajustó a 16.000. Si bien este servicio se valora y reconoce, es necesaria una reflexión sobre el mismo debido a

que se generan expectativas que no pueden ser cumplidas; es un servicio que tiene un alcance limitado en cuanto a que no se llevan casos directos lo que a menudo es demandado por las personas que son atendidas. Posiblemente una alternativa es delimitar el tipo de casos que se atienden y especializar las CIO en los temas de mayor relevancia para las mujeres.

Criterios	Fortalecimiento de organizaciones sociales
Línea de base - Enero 2008	0
Meta definida Período: 1/ 2008 a 12/ 2011	100
Meta lograda	65%
Presupuesto Ejecutado	89%

Fuente: IDPAC. Informe de cumplimiento de metas - SEGPLAN, Bogotá 2012

En general las únicas metas programadas para el período plurianual son las seis relativas a los componentes del proyecto; estas son metas muy globales que restringen el análisis de eficiencia al interior de los procesos; pueden de todas maneras mostrar algunas tendencias de comportamiento general.

Costos del proyecto:

Un aspecto muy importante para el análisis de indicadores de eficiencia es el conocimiento detallado de todos los costos, directos e indirectos, para los análisis sobre su comportamiento en series de tiempos.

Se informa que el proyecto registra los costos desagregados directos como son:

- Contratación de personal, o sea pago de salarios – personal de carrera administrativa o en provisionalidad- u honorarios –contratistas-.
- Alquiler de inmuebles, pago de servicios públicos, servicios de mantenimiento.
- Dotación física de las CIO y mantenimiento de muebles y enseres, equipos de oficina, equipos audiovisuales.
- Contratación de servicios de vigilancia, aseo y cafetería.
- Recursos de papelería para el funcionamiento administrativo y logístico.
- Transporte para el desplazamiento del equipo a zonas alejadas y para acciones pedagógicas de sensibilización y formación.
- Recursos de inversión para la ejecución de acciones en el marco del PIOEG y fechas conmemorativas.
- Materiales de papelería y didácticos para talleres.
- Guías, plegables, volantes, cartillas, libros.
- Pago de conferencistas, talleristas, expertas/os.
- Mantenimiento locativo y de equipos tecnológicos.
- Refrigerios.

Sin embargo no ha sido posible lograr estos datos desagregados para el período analizado, por lo cual no se puede hacer el análisis comparativo que sugiere la Metodología de la Evaluación Ejecutiva E2+.

Sobre los costos indirectos no se tiene información registrada en todos los casos. Entre este tipo de costos se incluye los recursos de las Alcaldías locales para

ejecución de acciones del PIOEG en las localidades⁴⁸, aportes directos de otras entidades con presencia local, los espacios físicos facilitados por entidades públicas y organizaciones sociales, apoyo de expertas/os de la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, y el cuantioso aporte en tiempo de reuniones, incidencia y actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres, sociales y mujeres autónomas de los territorios.

2.5 La eficiencia en los costos de producción de los servicios del proyecto

De manera similar a lo anterior, para hacer el cálculo de la eficiencia de los costos de producción se requiere el presupuesto ejecutado desagregado de las actividades desarrolladas para lograr cada servicio o componente. Si bien el IDPAC registra cada rubro de inversión presupuestal del proyecto, la información disponible está agregada lo que dificulta hacer este tipo de cálculos.

Sin embargo en las consultas realizadas se han observado tendencias que pueden dar pistas al respecto. Como se registró en el cuadro anterior sobre apropiación presupuestal, sólo hay un incremento relativamente significativo del presupuesto entre el primer año 2008 y el segundo año 2009. Para los años siguientes o sea el 2010 y el 2012 la inversión es muy similar. Aun así las actividades se han mantenido en su nivel e incluso en algunos casos las actividades se han incrementado.

En los períodos de terminación de la relación contractual que no se cuenta con el equipo completo, algunos de los servicios de las CIO se siguen brindando debido a factores como el trabajo comunitario gratuito de las mujeres que por ejemplo continúan dictando diversos cursos e incorporando la temática sobre los derechos priorizados en el PIOEG. También esto es posible por la interlocución y gestión de acciones con otras entidades distritales con presencia local; o la canalización de atención urgente a las entidades competentes o a otras CIO que tienen posibilidades de hacerlo. Como se expresa de manera directa en una de las Casas:

*“Hay un aporte muy importante por el trabajo articulado con la sociedad civil y la institucionalidad a través del comité operativo de mujer y género y está reglamentado en nuestra localidad por el decreto 005/10 de la Alcaldía local”.
(Entrevista a coordinación de la CIO).*

La eficiencia de los costos de producción se ve también fortalecida para lograr servicios, por los acuerdos de voluntad establecidos con otras entidades por ejemplo las universidades con las cuales se acuerda hacer pasantía o práctica de estudiantes de Ciencias humanas y sociales que apoyan el quehacer de las CIO. O en el caso de los grupos de estudiantes de psicología de la Universidad Javeriana que han brindado este servicio en algunas Casas.

La constancia en el trabajo de las mujeres y sus organizaciones locales es un aspecto que permite verificar su apropiación de las actividades que se realizan desde las CIO, como sucedió durante el período en que se estaba negociando los planes de desarrollo local, la casi totalidad de las CIO no pudieron acompañar estas actividades por terminación de contratos; en las Casas donde se cuenta con organizaciones de mujeres con fuerte capacidad de gestión, lograron incidir en la destinación de recursos a los proyectos para el avance de los derechos de las mujeres. Y en general estas

⁴⁸ La indagación sobre esta información permitió identificar para cada año, cuanto ha programado y ejecutado cada localidad en proyectos de la PPMYEG. Fuente: Secretaría de Hacienda Distrital. Informe de Ejecución Presupuestal del PREDIS. Corte 31 de Diciembre. Alcaldía Mayor de Bogotá.

organizaciones se están movilizando para la canalización de recursos hacia acciones de la PPMYEG:

“Muchas de las mujeres que se han sensibilizado acá en la Casa se han organizado en grupos y han presentado proyectos al Fondo de desarrollo local los cuales han sido apropiados y se han desarrollado”. (Entrevista a coordinación de la CIO).

La consultoría indagó sobre la existencia de procedimientos específicos en el IDPAC para medir la eficiencia de los costos para la producción de los servicios que brinda el proyecto, o sea sobre los procesos y actividades concretas que se ejecutan para lograr cada servicio y no se encontraron procedimientos de este tipo. Es importante aclarar que la información básica requerida para hacerla sí la registra el Instituto.

2.6 La productividad del talento humano del proyecto

Para el proyecto no se encontró que se hayan establecido indicadores de eficiencia en cuanto a la productividad del talento humano responsable del cumplimiento de los servicios programados. Sin embargo por la observación directa y por la información recabada en las entrevistas es evidente que se ha mantenido una tendencia a la especialización sobre la administración y operación de las CIO, al menos hasta terminar el período operativo y presupuestal del cuatrienio 2008-2012.

Se observó una tendencia en las coordinadoras de las CIO de su participación desde hace varios años en el proyecto, a menudo en otros cargos y/o en otras Casas, por lo cual llegan con un conocimiento básico sobre las mismas. En las cinco CIO consultadas por ejemplo el tiempo de permanencia en el proyecto es para la Coordinadora de la Casa matriz desde el 2007 cuando ingresó como parte del equipo de 20 abogadas, una para cada localidad y le correspondió la localidad de los Mártires; la coordinadora de la CIO de Teusaquillo también inició en 2007 en Ciudad Bolívar; la coordinadora de Usaquén se había vinculada con un grupo de apoyo a la CIO de Suba y desde el 2006 se vinculó como integrante del equipo de esta Casa; en la Casa de Usme-Sumapaz la coordinadora que a su vez es la responsable local de Usme está vinculada desde el 2009, y la responsable de las acciones de la CIO en Sumapaz está vinculada a la gerencia desde el 2008; la de menor trayectoria es la coordinadora de la CIO de Engativá que llevaba un poco más de un año en el momento de la entrevista.

También quienes han estado en el cargo de la Gerencia de Mujer y Géneros, y durante el período considerado para la evaluación, son profesionales que han participado del proceso del proyecto.

Por lo cual tanto para la gerencia del proyecto como para las coordinaciones de las CIO, e incluso para parte importante del personal de los equipos, su productividad puede tender a ser creciente puesto que no es necesario cada vez que se inician contratos hacer inducción a personal nuevo, sino que tienen un conocimiento previo y han participado en la dinámica y desarrollo de las Casas; esto por supuesto puede tener excepciones cuando la contratación no corresponde a personal cualificado para el cargo

El nivel técnico y profesional y el compromiso observado del personal de las CIO directamente consultadas es elevado; sólo se detectaron unos pocos casos en los cuales se detectó algún personal de calificación insuficiente para el programa o con bajo conocimiento del mismo.

La metodología de evaluación utilizada plantea un análisis de la evolución de los gastos administrativos del proyecto durante el período analizado. No se cuenta con los

datos específicos; en las consultas a personal de la Gerencia se comenta que el gasto de administración ha presentado pocas variaciones en materia presupuestal, lo que implica que se ha incrementado poco o reducido el total disponible, pues los costos y gastos reales aumentan por el incremento anual de los honorarios del equipo, el incremento de los arrendamientos y de los servicios públicos y de los servicios de aseo, cafetería y papelería. De lo anterior puede inferirse que excepto el incremento para el 2009, en el 2010 y 2011 se ha invertido un mayor porcentaje del total de los recursos en equipo humano y equipamientos.

2.7 Consideraciones sobre el análisis de eficiencia

❖ Aciertos

Existen en Colombia iniciativas públicas y de organizaciones sociales y comunitarias, para llevar a sus territorios políticas y programas que promuevan la igualdad de oportunidades para las mujeres. En términos generales estas iniciativas se desarrollan desde un equipo centralizado, que se desplaza y oferta algunos servicios en sus áreas de influencia, o convoca a las mujeres y sus organizaciones al nivel central con este propósito. Incluso en algunas experiencias se concerta con una organización local o se crea una subsección de atención; pero no es común que un programa de gobierno municipal destinado a las mujeres decida poner en funcionamiento instancias de empoderamiento y atención en servicios, en las propias localidades.

Sin embargo, la experiencia de crear un espacio en la propia localidad para acercar la oferta de servicios a las organizaciones de mujeres y a mujeres autónomas, y que esta instancia –las CIO- sea en gran parte apropiada por la población local, es una experiencia absolutamente novedosa e innovadora, que logra con recursos muy limitados, una amplia cobertura y la adecuación de sus intervenciones en espacios locales. Además al desarrollar todas las Casas el mismo tipo de servicios según la programación anual y cuatrienal, se logran avances agregados al nivel de ciudad en términos de los derechos contenidos en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

Otro aspecto a destacar en cuanto a eficiencia es que la estrategia de establecer las CIO ha sido también referente para la llegada de entidades distritales a las localidades, lo cual facilita y fortalece el trabajo que se desarrolla y potencia sus resultados; por ejemplo en la movilización de recursos de las alcaldías e instituciones con presencia local se articula el trabajo que dinamiza en este sentido la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, con las iniciativas propias desarrolladas por las Casas para incidir en la destinación de los recursos de presupuesto local.

La contribución de las mujeres de las localidades, mediante el trabajo gratuito, eleva la eficiencia pues permite un mayor uso de los recursos disponibles.

La CIO progresivamente se está posicionando como referente de los derechos de las mujeres en su área de intervención, lo que a su vez le genera reconocimiento institucional de otras entidades; es un referente de información cualificada, con credibilidad, lo que puede potenciar sus actividades.

❖ Cuellos de botella u obstáculos

El equipo humano con que se cuenta es muy reducido para la dimensión de los territorios, incluso hay equipos sólo con dos profesionales.

Se carece de recursos para contratar proyectos de ejecución de acciones del PIOEG y desarrollarlas con operadores locales que complementen el trabajo de las CIO y generen sostenibilidad de los procesos. En general los recursos para inversión – distinta a los recursos para funcionamiento- prácticamente no existen.

También se plantea para los análisis de eficiencia la necesidad de contar con información rigurosa de planeación, programación periódica, seguimiento y verificación.

Se observa la necesidad, dado el avance del proceso, de fortalecer los saberes de quienes operan en las CIO para mantener un nivel técnico y político sobre la temática de los derechos de las mujeres, así como facilitar intercambios entre las Casas. En general poseen conocimientos y se han comprometido con el proyecto, pero son niveles de conocimiento diferentes que requieren estarse intercambiando y actualizando.

Para una mayor eficiencia de los limitados recursos, se requiere un abordaje más integral con las entidades locales; no se cuenta con protocolos y metodologías que potencien los importantes avances logrados de articulación institucional.

En algunas CIO se perciben tensiones entre las mujeres participantes lo que es usual en este tipo de procesos en los cuales se está aprendiendo a incidir en espacios de decisión; divergen en temas como la gestión y asignación de recursos locales para las organizaciones de mujeres que puede favorecer a algunas, o en la participación en los proyectos no como usuarios sino como facilitadoras; estas divergencias en el momento aunque pueden fragilizar procesos no llegan a romper las dinámicas actuales; de mantenerse en un futuro pueden generar riesgos de continuidad de los mismos. No se encontró que se desarrollen procesos de apoyo específico ante estas situaciones.

III. CALIDAD DE LOS SERVICIOS

¿Qué ha significado la Casa de Igualdad de Oportunidades como resultado de la Política Pública para las Mujeres? Definitivamente un empoderamiento de las mujeres de las localidades, en nuestro caso de Teusaquillo. Es nosotras reconocer, manejar un discurso y eso significa mucho en la vida cotidiana de las mujeres. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la CIO).

La metodología de Evaluación Ejecutiva E2+ incluye la reflexión sobre la calidad de los servicios brindados desde las CIO a través del proyecto, mediante consulta a población vinculada al proceso y que demanda estos servicios, así como la información con la que se cuenta desde la oferta institucional. El tipo de temas de análisis sugeridos, se relaciona con “metas e indicadores de cobertura efectiva, información acerca de la calidad y oportunidad de los servicios; uso de los servicios por parte de los beneficiarios y resultados”⁴⁹.

Como marco introductorio en este capítulo se reporta la apreciación de quienes ofertan los servicios que se han detallado en este documento, según indicadores disponibles y consultas realizadas a representantes de la institucionalidad. A continuación y como eje fundamental del capítulo, se aborda la percepción sobre calidad y oportunidad de los servicios por parte de la población a quien se dirigen directamente las actividades de las CIO, según lo expresado en la consulta a grupos focales de usuarias de una muestra seleccionada de las Casas. Un tercer tema es en cuanto a los indicadores de calidad de oferta y demanda de los servicios. Y se cierra con un conjunto de comentarios sobre los aciertos y obstáculos o debilidades sobre la calidad de los servicios.

1. Calidad de los servicios desde la oferta del proyecto

A lo largo del documento se ha explicado lo relativo a las actividades y los bienes que a través de las CIO se ofertan a las mujeres de las localidades del D.C. con el propósito de territorializar los compromisos registrados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, y el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género.

En este aparte se hará referencia a dos temas específicos; a la percepción sobre la calidad de los servicios brindados desde la institucionalidad que los oferta; y sobre el uso de estos servicios por la población que llega a las Casas, así como los resultados obtenidos.

1.1 Cobertura efectiva

La cobertura efectiva de la oferta implica que el nivel de las actividades que se realizan desde las CIO son adecuadas a las necesidades de las personas y que sus coberturas son acordes a la programación establecida.

⁴⁹ Departamento Nacional de Planeación – DNP- “Manual metodológico de Evaluaciones”. Bogotá, 2010.

Como se ha comentado en el documento, existe un gran potencial para sistematizar las coberturas de todos los servicios de las CIO, pues toda actividad o toda persona que llega es registrada en formatos similares para todas las Casas. Esta información es en algunas oportunidades sistematizada, pero no se encontró que sea una práctica que cuente con un protocolo y formatos acordes para conocer sobre coberturas, tiempos, tipos y apreciación sobre la calidad.

Es claro el esfuerzo que hacen las CIO por brindar atención a quienes llegan a indagar o involucrarse en los servicios que se ofertan, y hay una demanda creciente en la medida en que se difunde lo que se realiza. Por lo tanto se puede plantear una tendencia de oferta acorde por la respuesta local y la participación directa de organizaciones de mujeres y mujeres de las localidades en el proceso, no sólo como usuarias sino también como agentes activas. Pero no es posible medirlo pues no se detallan las coberturas esperadas para cada una de las actividades.

1.2 Uso de los servicios por la población que llega a las CIO

En términos generales, los equipos de personal de las CIO consideran que las mujeres que participan en las Casas, aprecian y expresan una alta satisfacción por las actividades que ahí se desarrollan y los servicios que se ofertan. Esto no implica que no se reconozca la necesidad de mejoras, cambios y/o complementación en las actividades, pero lo que prevalece es la gran potencialidad del medio estratégico de las CIO para promocionar y desarrollar actividades concretas para el avance de los derechos de las mujeres en las localidades de Bogotá, D.C.

Las CIO ofertan sus servicios de manera diferente a como usualmente lo hace la institucionalidad gubernamental. Las Casas no se identifican como sitios de atención en los cuales la población es receptora y acude para recibir un servicio según los protocolos institucionales; esto en las CIO sucede especialmente en servicios de atención jurídica o psicológica y en algunas líneas de fortalecimiento institucional. Porque es común que quienes llegan a la Casa, por su forma de involucrarse terminen participando en acciones territoriales e incluso distritales, a través de las diversas instancias de participación, o que impartan los servicios, por ejemplo de capacitación en derechos, aprendizaje de oficios, u otra actividad de las que se brindan. Es así como se trasciende la atención institucional logrando generar dinámicas de participación directa en los procesos.

Desde la institucionalidad se percibe que el enfoque y metodologías de trabajo de las CIO es aceptado por quienes llegan, las mujeres actúan con confianza en la Casa y se comportan como en un lugar propio, así lo reconocen.

Una preocupación observada y según se informa relativamente reciente, es la percepción que tienen algunos sectores locales en cuanto a que se apoya a los mismos grupos, de manera particular en el componente de fortalecimiento organizativo, lo cual puede afectar a futuro los procesos de las Casas. Esto implica que las CIO deben estar reflexionando sobre su quehacer y revisando los niveles de satisfacción de sus usuarias, para evitar efectos que incidan en su buen funcionamiento; y de manera similar es pertinente recoger periódicamente la opinión de sus usuarias para actuar frente a situaciones que puedan afectar los procesos.

Otro aspecto enunciado y observado es en cuanto a la gran expectativa que se genera en las organizaciones sociales locales y las mujeres sobre el trabajo de las CIO; no se tiene claridad sobre su dimensión y alcance, se espera más allá de lo asignado; por lo

cual de manera permanente debe estarse aclarando el rol y la capacidad del proyecto CIO.

2. Calidad de los servicios desde la demanda de la población involucrada

La mirada sobre la calidad del servicio desde la demanda, se apoya en la percepción y opiniones expresadas por quienes han participado directamente en el uso de estos servicios, y la observación directa en las visitas a las CIO.

Con este propósito se consultaron grupos con mujeres vinculadas a las Casas de Igualdad definidas para la evaluación. Se considera un grupo representativo puesto que de un lado la selección de las CIO elegidas representan las tendencias de diversidad de las Casas en su conjunto; y de otro lado en los grupos focales también se encontró heterogeneidad en la representación de organizaciones y mujeres que utilizan los servicios de las Casas, sean lideresas o mujeres del común de la localidad respectiva.

A continuación se hace una caracterización general de la población consultada, 24 mujeres, mediante grupos focales en 4 CIO, correspondientes a la Casa Matriz de la Candelaria y Santa Fe, de Engativá, de Teusaquillo y de Usaquén, estas son Casas creadas en años diferentes entre el 2005 y el 2009.

- En cuanto al tiempo promedio de vinculación de las mujeres consultadas a la CIO de su localidad, la mayor proporción es de 3 años para el 46%; de 13% para quienes se han vinculado hace 6 años y el mismo porcentaje para las que llevan 1 o menos años; comparten el 8% las que llevan 5, 4 y 2 años; y el 4% manifestó llevar 7 años.
- Con respecto a la formación promedio, la gran mayoría o sea del cerca del 50% han realizado estudios técnicos intermedios, y han cursado algunos años de bachillerato; 22% han terminado bachillerato y también el 22% ha terminado carrera profesional; y 6% han cursado solo primaria.
- Las mujeres están vinculadas a las Casas bajo una o más modalidades, o sea que algunas realizan más de una actividad. Al preguntarles su principal tipo de vinculación, el 43% informan pertenecer al Comité Operativo Local de Mujer y Géneros; el 23% asisten de manera regular porque están en uno de los grupos organizados por la CIO como danza, teatro, yoga, o red de mujeres productoras y productivas; 14% son mujeres que asisten a varias actividades de manera independiente; 10% son integrantes de alguna organización, o red, o colectivo de la localidad o del Distrito, e igualmente otro 10% apoyan impartiendo cursos técnicos en la Casa. Se aclara que gran parte de estas mujeres hacen labores voluntarias capacitando a otras mujeres de la localidad en diversos temas y bajo la orientación de la CIO, o representando a la Casa en instancias de participación, entre otras.

Lo anterior evidencia el interés de las mujeres por vincularse y participar en el proceso, y diversas alternativas para quienes acuden y participan de las actividades de las CIO.

2.1 Cobertura efectiva

En el capítulo sobre eficiencia se registran y explica el alto grado de cumplimiento de las metas programadas; como se expresó para las actividades no hubo programación específica, por lo cual no se hace análisis sobre este nivel de cumplimiento.

En los grupos focales, las mujeres enfatizan el papel determinante que han desempeñado las organizaciones de mujeres y algunas mujeres independientes vinculadas a las CIO, en la promoción de los servicios que brindan las Casas, y por lo

tanto en la demanda de los mismos. También manifiestan que las coberturas podrían ser de una mayor dimensión; sin embargo argumentan que un gran limitante es el bajo presupuesto que se asigna al proyecto de las CIO frente a las grandes necesidades de las mujeres que no es posible atender; afirman que no se trata de atender “todas las necesidades femeninas” pero sí se podría ampliar en las principales líneas de los derechos incluidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

Un aspecto interesante es la claridad que las mujeres tienen acerca de la territorialización de la política a través de las acciones que se desarrollan en la CIO; su referente para estas acciones es que de manera concreta respondan a algunos de los lineamientos y derechos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y al Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género. Han conocido estos documentos participando directamente en su formulación o a través de capacitaciones brindadas por la CIO, y fortalecen sus saberes al involucrarse en los Comités Operativos Locales de Mujer y Géneros u otras instancias de participación. Saben igualmente que no es posible desarrollar al tiempo los ocho derechos priorizados en la Política y el Plan, y en lo posible se deben priorizar en su territorio las intervenciones según sus problemáticas más destacadas.

Es así como frente a la pregunta sobre lo que se entiende por territorialización se recibieron respuestas como:

Territorializar la Política de Mujeres, es materializar en el territorio el cumplimiento o por lo menos la promoción de los derechos; esta Casa Matriz ha trabajado fundamentalmente dos derechos, a una vida libre de violencias y en cierta medida el derecho al trabajo en condiciones de igualdad, porque se han promovido posibilidades de que las mujeres que saben hacer cosas las hagan, como por ejemplo agricultura urbana o tejidos. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la CIO).

Y de manera específica, también las mujeres expresan su comprensión sobre la territorialización en términos de ampliación de coberturas hacia la población local,

Para nosotras esto es territorialización de la política, o sea que se quiere incluir a todas las personas, más oportunidad en especial para nosotras las mujeres en nuestra localidad, se quiere dar a conocer más a nivel general los derechos. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la CIO).

2.2 Uso de los servicios por la población vinculada al proyecto y resultados

En general las mujeres vinculadas a las CIO conocen los servicios que desde ellas se brindan; identifican que es un espacio de gobierno –no es una ong, no es una empresa privada-; y expresan que a diferencia de lo que son usualmente estas instituciones, a la Casa ellas pueden llegar e involucrarse en su dinámica, en realidad como a menudo lo afirman, este es un espacio “nuestro”.

En el caso de quienes acuden por una situación particular como son las mujeres que reciben orientación jurídica o psicológica, no se encontró durante la evaluación evidencia clara del nivel de conocimiento que tienen sobre lo que hacen las CIO; tampoco hay evidencia de su vinculación posterior o de mecanismos establecidos con este fin.

En cuanto a la opinión sobre los servicios de orientación jurídica y psicológica, se habla de ellos como servicios necesarios y de calidad pero muy limitados. Más aún el servicio psicológico del que se comenta que no es estable; durante el 2011 casi no se brindó pues no se continuaron la mayoría de los convenios con las universidades para contar con estudiantes en práctica; incluso algunas veces lo brinda la CIO cuando una de sus profesionales es psicóloga. Sin embargo su validez y calidad se resalta:

Las abogadas y las sicólogas son un fundamento importante puesto que ellas buscan llegar más allá de la simple asesoría para tratar de darle solución a los problemas; como la cobertura es tan amplia ellas se ven limitadas.⁵⁰

Las mujeres consultadas que hacen parte de los Comités Operativos Locales de Mujer y Géneros, Consejos locales de política social e instancias similares, reconocen la importancia de las CIO para apoyarles su preparación para su participación activa; esto les crea lazos de pertenencia a los procesos de sus respectivas Casas, pues se sienten con capacidades para compartir sus aprendizajes y por esta vía aportan trabajo no pagado, fundamental para el funcionamiento de las CIO:

El diplomado que hemos hecho desde la CIO de Teusaquillo responde a necesidades de aprendizaje y de conocimiento y esto nos pone al día en el conocimiento de nuestros derechos, los del Plan de Igualdad de Oportunidades; así luego podemos incidir y ser multiplicadoras; es lo que yo he sentido. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la Cio).

En cuanto al fortalecimiento de sus organizaciones, una proporción importante de mujeres expresan no tener claridad sobre lo que se hace, pues son acciones en general puntuales sin una programación futura; otras afirman que si se brinda apoyo y que se les ayuda en la presentación de sus iniciativas,

La Casa es también un escenario que nos permite llevar a cabo procesos de fortalecimiento en el caso de las organizaciones de mujeres que tengan un proyecto; lo traemos y si está fallando hay apoyo para arreglarlo, para llevarlo a la institución y que no sea rechazado. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la Cio).

Con respecto a la variedad de actividades que se adelantan en las CIO para propiciar la vinculación de las mujeres a iniciativas colectivas, como son los grupos de arte – música, yoga, danza- u otros similares, se reconocen como un medio facilitador para transmitir conocimientos a las mujeres sobre sus derechos, y para su participación:

No me gustaba el tema de los tejidos pero sé que es una estrategia que se tiene para acercar a las mujeres y conocer el plan de igualdad de oportunidades para las mujeres, desde ahí entendí que es acertado y es un modelo a copiar y nos podemos acercar a muchas mujeres. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la Cio).

3. Los indicadores de calidad de oferta y demanda

La metodología de Evaluación Rápida E2+ incluye realizar un “análisis y comparación de indicadores de calidad del servicio de la oferta frente a la demanda”⁵¹. En ausencia de indicadores sobre las actividades y de procesos del proyecto, puesto que sólo se programa un indicador de final de cuatrienio para cada servicio, se aprovechará información recopilada a través de la indagación documental y testimonial, que recogió opiniones y percepciones y que permiten plantear tendencias y apreciaciones cualitativas. Estas aproximaciones pueden ser útiles para establecer la construcción de una batería de indicadores de actividades e intermedios, que den cuenta sobre factores de calidad, oportunidad y cumplimiento de la oferta frente a la demanda de los servicios que se brindan a través de las CIO, y que conllevan a la territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del D.C.

La calidad en términos de enfoque y abordaje de los servicios es reconocida por quienes llegan a las CIO y así se confirma en la consulta, puesto que el plan de acción anual se fundamenta en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género

⁵⁰ Grupo focal de mujeres vinculadas a la CIO.

⁵¹ Departamento Nacional de Planeación – DNP- “Manual metodológico de Evaluaciones”. Bogotá, 2010.

construida de manera colectiva entre la institucionalidad y organizaciones de mujeres y mujeres autónomas de Bogotá D.C. Por lo tanto es posible, mediante un instrumento que mida regularmente la coherencia entre las acciones de la CIO y los lineamientos de la PPMYEG y el PIOEG, y la opinión de las organizaciones y mujeres involucradas en estas acciones, verificar que el enfoque y abordaje se mantienen y siguen siendo vigentes.

Otro tipo de indicador asociado a la calidad en cuanto a enfoque y de acuerdo con el propósito de territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del D.C., que además hace referencia a resultados, es la descentralización del trabajo para el fortalecimiento y empoderamiento de las mujeres. Esto es posible observarlo desde dos ópticas: de un lado, que se cuenta con un espacio de promoción y articulación en los territorios en la misma CIO; y de otro lado que el proyecto utiliza estrategias de descentralización como las actividades que se desarrollan con jóvenes en los colegios;

Hay actividades que se hacen en otros espacios como los colegios o los espacios públicos; un ejemplo es la reunión el 8 de cada mes en la Plazoleta de la Pola y que se llama “punto de encuentro seguro” donde se explica a las mujeres sobre los lugares seguros que se han identificado. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la Cio).

Respecto a calidad de la cobertura y su comportamiento hay un conjunto de posibilidades, acordes a los servicios brindados por las CIO.

Es así como se cuenta con un muy completo registro de ingreso y participación en cada CIO. Además de sistematizar esta información, puede complementarse con datos que permita conocer de las personas que llegan cuantas pueden atenderse a través de alguna de las actividades que se desarrollan, cuales no y las principales razones. También conocer la calidad de la atención mediante un instrumento que mida el nivel de satisfacción de las personas, si esta atención fue oportuna y de calidad, acorde a los enfoques de derechos y de género de la Política Pública.

Una medición juiciosa sobre el servicio prestado y su cobertura, es en cuanto a orientación jurídica, demandada usualmente por mujeres no organizadas en colectivos o grupos, y que han sido víctimas de alguna forma de vulneración de sus derechos; las abogadas registran la información en un formato común para todas. Lo que no se conoce es si quisieran organizarse por ejemplo en un grupo de apoyo para otras mujeres; qué se sugiere mejorar del servicio; o en general cómo podrían vincularse a las actividades de la Casa.

Una situación similar a la anterior, se presenta en las actividades asociadas a la movilización y organización para la participación de las mujeres, pues a los actos conmemorativos y encuentros asiste gran número de mujeres no organizadas; el registro usual es sobre el número de asistencia, no se han establecido formatos periódicos para conocer la opinión y los efectos de estos eventos. Tampoco el proyecto cuenta con estrategias para facilitar la vinculación a procesos a quienes asisten, así como para lograr y verificar cambios en estas personas, en términos de fortalecer una apuesta técnica y política relativa al ejercicio de derechos de las mujeres.

Si bien hay unas líneas orientadoras establecidas para medir la meta 6 relativa a acciones del Plan de Acción de la PPMYEG de acuerdo con la misión del IDPAC, tanto desde personal institucional como desde mujeres que demandan los servicios se expresa preocupación por el énfasis en el derecho de participación y representación.

Para el seguimiento y mejoramiento de la calidad integral de los servicios que brinda el proyecto es necesario establecer de manera periódica y rigurosa, indicadores sobre cada servicio, por ejemplo Cuánto está siendo demandado y cuánto realmente atendido, cómo percibe la población esta atención; en cuantos espacios de decisión se encuentran incidiendo las CIO a través del personal propio o del trabajo voluntario de organizaciones de mujeres, y qué logros o efectos se obtienen.

En términos de la territorialización de la PPMYEG que incluye ocho derechos se expresa preocupación por el énfasis en el derecho a la participación y representación y la limitada diversidad en cuanto a otros derechos. Para facilitar análisis y ajustes en este sentido se requiere contar con un indicador que exprese el avance y cumplimiento de las acciones en cuanto a los derechos priorizados.

Un aspecto importante para el posicionamiento y fortalecimiento de la PPMYEG en los territorios es la difusión de las actividades y servicios de las CIO. Para medir los alcances en esta línea se requiere establecer formas de medición sobre la promoción y divulgación del quehacer de las Casas, de manera que se tenga claridad sobre el tipo y dimensión de sus servicios, y que se fortalezca como sitio de referencia sobre el avance de las mujeres. Testimonios de este tipo son numerosos:

La Casa ha sido útil para las mujeres y las organizaciones porque ha permitido agruparnos, intercambiar maneras de pensar y de actuar y ha sido importante incidiendo en el conocimiento frente a los derechos de las mujeres. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la Cio).

La Casa ha permitido otras participaciones, por ejemplo al programa de ciudades seguras para las mujeres de Usaquén y Suba casi todas las que pertenecemos al comité operativo local de mujer y género estuvimos vinculadas al proceso y avanzamos con el tema en la localidad materializando algunas acciones. Apoyó concretamente la creación del Consejo de seguridad de mujeres, fuimos la primera localidad en tenerlo. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la Cio).

O sea que la divulgación y difusión de lo que se hace y de los logros, a su vez potencia el trabajo que se realiza, e incluso posibilita la canalización de recursos adicionales para sus actividades.

Este aparte sobre los indicadores tanto desde la oferta como la demanda, permite verificar una vez más que este es un aspecto a mejorar por parte del proyecto; que se cuenta con información registrada que puede utilizarse, y por el trayecto recorrido por las CIO y los resultados obtenidos, hay pistas e indicaciones claras sobre el tipo de indicadores útiles para el proceso de mejoramiento continuo de las CIO y su intervención en el territorio.

4. Consideraciones sobre la calidad de los servicios

A partir de la opinión expresada por las mujeres vinculadas a las CIO que fueron consultadas sobre la calidad de los servicios que se brindan desde las CIO, se enfatizan un conjunto de aciertos valiosos, así como carencias que permitirían mejorar los niveles de calidad de las actividades y resultados obtenidos.

❖ Tipo de aciertos a partir de los servicios ofrecidos

A través de diversas expresiones, en las consultas a menudo se comenta sobre la posibilidad que ha brindado el proyecto de las CIO para posicionar en las localidades una nueva apreciación sobre las mujeres.

Con ese proyecto y el trabajo desde la Casa de igualdad, ahora hay un reconocimiento a la mujer como persona con derechos propios, sujetas de derechos y no sólo como cuidadoras de otras y otros. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la Cio).

En este mismo sentido, es generalizada la valoración acerca del aprendizaje sobre los derechos de las mujeres que se incorpora en todas las actividades que se desarrollan en las CIO; fue común comentarios como:

Aprendí a conocer mis derechos acá en la Casa cuando comenzamos con las reuniones de madres y mujeres, con conversatorios; se hicieron tres libros de memorias donde se recopilaron las manifestaciones que se realizaron de nuestra experiencia; ha sido un proceso de aprendizaje para nosotras. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la Cio).

Igualmente se expresa satisfacción en cuanto a los avances:

Un gran logro con las actividades en que hemos participado desde la Casa, es haber puesto en la agenda pública local el tema de las mujeres.

Se considera también que las CIO se han constituido en un mecanismo facilitador para la articulación de organizaciones de base, de mujeres y de organizaciones mixtas, de la localidad. En torno al tema de la participación, los derechos, y el empoderamiento, entre otros, realizan actividades conjuntas y se intercambian conocimientos entre unas y otras; este es un servicio que se considera pertinente y de calidad. Esto se complementa con los comentarios sobre la actitud abierta de las Casas para interlocutar con otras instituciones, lo que potencia el trabajo, como se hace con las escuelas, hospitales y otras entidades territoriales.

Estos puentes generados desde los servicios que brindan las CIO, han fortalecido el diálogo de las mujeres como ciudadanas sujetas de derechos, con la institucionalidad, local e incluso distrital:

En la clausura de los diplomados o en las capacitaciones que se han dado en la CIO de Teusaquillo la mayoría de las veces tuvimos interlocución con el alcalde local, él estuvo en la clausura de los diplomados y el nos dejó en la última vigencia de su administración recursos para un diplomado sobre el derecho a la educación que aún no se ha ejecutado. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la Cio).

Finalmente se valora el posicionamiento de las mujeres participantes en sus propias comunidades, a través de la extensión de las actividades fuera de las CIO, como es el caso de los trabajos con semilleros en los colegios, o en actividades con hospitales locales, entre otros. Son comunes frases cortas, muy expresivas en relación con los resultados de los servicios que ofrecen las Casas

- *Lo que hemos ganado es para siempre; el conocimiento adquirido y posicionamiento no se pierde.*
- *La calidad de lo que entregan las Casas es muy buena; hay mujeres que han marcado mi vida, mujeres preparadas que me han aportado.*
- *Al venir a esta Casa he logrado cambios personales, a las mujeres nos ha transformado la vida, me gusta mucho, me siento muy contenta.*

❖ Tipo de obstáculos y dificultades identificadas a partir de los servicios ofrecidos

Los obstáculos que a continuación se mencionan no responden a ningún tipo de priorización establecida; son temas comentados por las mujeres en los grupos focales consultados.

Entre los aspectos que más dificultan la capacidad de ampliación de los servicios, es el bajo presupuesto asignado a las CIO, pues son casi en su totalidad para funcionamiento pero no para hacer otras actividades en las localidades. En este sentido, las mujeres no entienden los obstáculos de la administración distrital para aportar refrigerios en los eventos y capacitaciones; hay mujeres que dejan de trabajar en sus proyectos propios para asistir a una charla o capacitación, o para impartirla como lo hacen a menudo las mujeres de la comunidad. A pesar de que desde las CIO se ha explicado la dificultad de destinar recursos a refrigerios por reglamentación administrativa distrital, esto no logra ser comprendido y aceptado por las mujeres.

También se demanda recursos propios para las movilizaciones por ejemplo para hacer pancartas, o puede ser la creación de un fondo para todas las localidades porque hay CIO con muchas carencias para movilizarse; de manera similar se plantea sobre la necesidad de materiales;

Ni siquiera se ha vuelto a publicar el Plan de Igualdad y lo necesitamos mucho.

Las mujeres comentan algunas dificultades con relación al personal de las CIO. Uno es el sistema de contratación con períodos muy cortos -3, o 4, ó 5 meses – interrumpe la dinámica de los procesos establecidos por los servicios que brinda la Casa, lo que afecta la cobertura y la eficacia de los servicios. Otro es la calidad del personal contratado, pues se han presentado algunos casos de personas consideradas no idóneas para el trabajo, sin conocimiento sobre la perspectiva de género y sin las capacidades para ser orientadoras de las mujeres que llegan a las CIO. Un tercer problema, y quizá el más mencionado en este sentido:

Hay muy poco personal para la gran demanda, para la comunidad y las mujeres que necesitan los servicios. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la Cio).

Se comenta acerca de posibles intereses políticos en las alcaldías locales u otras entidades que obstaculicen la destinación de recursos a proyectos elaborados por las mujeres, sobre los cuales se han creado expectativas:

Hicimos proyectos, invertimos tiempo, los llevamos a la Alcaldía y nunca supimos que pasó. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la Cio).

De manera particular, en casi todos los grupos focales se planteó la limitación de la atención psicológica y del número de abogadas para que puedan llevar los casos:

Señoras que están siendo maltratadas, muchas no tenemos como pagar una abogada y por eso solicitamos que nos den profesionales que lleven todo el proceso de las mujeres y se les de continuidad hasta su fin. Aquí hay calor humano, buena atención, orientación.

Es pertinente aclarar que las mujeres no entienden las dificultades jurídicas distritales para que las abogadas las apoderen o las representen, sintiendo que aunque se les brinda atención y asesorías siguen solas en los procesos, esto hace que muchas veces no los continúen o ni siquiera pongan las demandas.

Se considera que hay una tendencia a concentrar la atención en ciertas poblaciones específicas. Son pocas las estrategias para vincular a mujeres rurales, jóvenes y posiblemente se presenta una concentración sobre el mismo tipo de mujeres:

Observamos la necesidad de atención en las zonas “de esconder” –Codito, Las Lomas, Santa Cecilia en Usaqué, Buena Isla-; hay necesidades con referencia al territorio que se deben visibilizar sobre el trabajo con las mujeres y sus organizaciones; con la territorialización hay que tener en cuenta la heterogeneidad de la localidad. (Grupo focal de mujeres vinculadas a la Cio).

Con respecto a la ubicación de las Casas bajo el IDPAC, se reconoce el trabajo del Instituto, pero se manifiesta que se condiciona el trabajo con las mujeres pues debe ajustarse a la misionalidad de una entidad específica.

En cuanto a la institucionalidad local, una carencia destacada es la necesidad de capacitación a funcionarias y funcionarios, sobre el tema de mujer y género y sus derechos, porque todavía no hay el convencimiento ni la responsabilidad sobre los derechos de las mujeres.

Finalmente, si bien las mujeres en términos generales expresan satisfacción y voluntad de participación de las actividades de las CIO, algunas comentan que a veces se sienten utilizadas, puesto que casi no cuentan con apoyo en materiales y medios para el desarrollo de las actividades que deben desarrollar las Casas. También se percibe que esperan algún tipo de compensación o reconocimiento, no específica o únicamente dinero, por el trabajo que desarrollan para apoyar a las CIO en el avance de los derechos de las mujeres.

IV RECOMENDACIONES

1. Percepción integral acerca del proyecto

La evaluación desarrollada buscó respuestas a la siguiente hipótesis elaborada por la evaluadora a partir del objetivo planteado en los términos de referencia:

Mediante la operación de las CIO en sus respectivas localidades, se desarrolla parte importante de la estrategia de territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del D.C. y del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el D.C., para el avance en el ejercicio efectivo de los Derechos de las Mujeres de Bogotá.

El proyecto de posibilitar en las localidades del D.C. la presencia directa de la política pública para el empoderamiento y ejercicio de derechos de las mujeres, parte de una identificación clara sobre aspectos como la necesidad de incorporar el tema de la equidad y los derechos de las mujeres en la agenda pública, de la ausencia de las mujeres en los espacios de decisión locales, y de la carencia de instrumentos para propiciar este proceso. La unión de factores favorables, como es la intervención directa de mujeres comprometidas con este propósito en espacios de deliberación sobre el desarrollo de la ciudad, la voluntad política de la autoridad distrital y disposiciones anteriores definidas por el Concejo Distrital sobre la formulación de un Plan de Igualdad de Oportunidades, confluyeron para la puesta en marcha de un medio estratégico a través del proyecto de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, para desarrollar en el territorio esta política.

Es un proyecto que hace parte de una política pública elaborada mediante un amplio proceso de consulta a las mujeres del D.C y de concertación interinstitucional, que quedó aprobada como la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del DC. y que cuenta con la también formulación concertada del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género. Un aspecto fundamental de incidencia política para la eficacia del proyecto, es haber logrado que durante tres administraciones distritales seguidas, se haya mantenido este lineamiento de política y de intervención y se haya continuado la gestión desde las CIO.

Como proceso de desarrollo, ha tenido cambios, aciertos y dificultades. Se han obtenido grandes logros como la permanencia en brindar los servicios identificados como necesarios para las mujeres; la vinculación de las mujeres no sólo como usuarias de las actividades de las CIO sino como protagonistas en la búsqueda de su empoderamiento y del ejercicio de su autonomía, y como participantes en la toma de decisiones que les afectan; el reconocimiento y la articulación con la institucionalidad con presencia en las localidades, y con las organizaciones de mujeres y sociales en el territorio, entre otros, son una fuente de información sobre aspectos a mejorar, transformar o fortalecer en el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género.

El modelo de gestión de las CIO podría calificarse de único en el país, y en todo caso de innovador en la región; no es usual que las políticas que apoyan el avance de las mujeres se descentralicen y lleguen a impartirse directamente desde todas las localidades que integran la ciudad o distrito; además que por su modalidad de intervención se logre que quienes llegan a utilizar sus servicios, sientan el espacio como propio, donde pueden hacer propuestas, crecer y desarrollar sus iniciativas. Es un proyecto que incorpora lo técnico y lo político, todos los servicios que se brindan incluyen la reflexión y el debate sobre los derechos; puede hacerse un grupo de discusión o un taller temático sobre los derechos, o una actividad lúdica de uso del

tiempo libre y en esta también se aborda la temática de los derechos, de la importancia de la gestión y la movilización de las mujeres para transformar las tradicionales concepciones de la mujer hacia una persona en igualdad para el ejercicio de su ciudadanía plena.

Los resultados obtenidos en las consultas documentales y testimoniales, y registradas en los capítulos anteriores, sustentan que ha sido un proceso exitoso, que ha logrado cumplir con los compromisos adquiridos; es una política pública que de manera transparente está en capacidad de demostrar una alta eficiencia de los recursos públicos invertidos, en relación con los procesos desarrollados hacia la equidad, igualdad y empoderamiento de la mitad de la población del Distrito, las mujeres. No es una política excluyente porque parte de reconocer una situación desigual y desventajosa, por lo cual pone en el centro de la atención a las mujeres.

En el marco de esta política, el proyecto 446 de las CIO, se identifica como una estrategia antidiscriminatoria y acción positiva en términos de Judith Astelarra, puesto que contribuye a “transformar diferentes aspectos del sistema social de género que condiciona la realidad social de las mujeres y las relaciones entre hombres y mujeres”⁵². La acción afirmativa es considerada por esta autora como una intervención política que parte de corregir desventajas iniciales de las mujeres, en este caso de participación, autorepresentación y en el ejercicio de los derechos. Por sí solo el proyecto de las CIO no garantiza la transformación de las relaciones sociales de género, pero sí logra una importante contribución en cuanto a visibilizar la situación desigual de las mujeres y en plantear propuestas para trabajar en la superación de desigualdades y formas de discriminación de género.

El recorrido del proyecto CIO ha permitido reconocer tanto aciertos, como cuellos de botella y dificultades en dinámica de intervención. A partir de estos aspectos identificados según los criterios seleccionados para la evaluación, a continuación se presenta un conjunto de recomendaciones, que podrán ser de utilidad para la Secretaría de la Mujer que iniciará sus actividades a partir del 2013 y en la cual quedará ubicado el proyecto de las CIO.

“Es un buen modelo pero se requiere un equipo más interdisciplinario y que de respuesta más integral, con los conocimientos requeridos para llevar a cabo esta Política Pública”. (Entrevista coordinación CIO).

2. Propuestas para el proyecto CIO

1) *Proceso de planeación estratégica:*

Una fuerte debilidad encontrada a lo largo del análisis es en cuanto al proceso de planeación estratégica del proyecto; siempre se ha mantenido el horizonte del cuatrienio, sin embargo esto debe desagregarse. A continuación se plantea un conjunto de sugerencias, teniendo claro que la Alcaldía Mayor ha establecido directrices con respecto a este tipo de ejercicios y ha desarrollado metodologías al respecto. El propósito es tener en cuenta aspectos como los que a continuación se proponen.

- a. Desarrollar un ejercicio de planeación estratégica del proyecto, que incluya la programación anual y del cuatrienio. Hacerlo para cada CIO y para el conjunto. Esta es una actividad que debe programarse a la mayor brevedad, puesto que a partir de enero del 2013 las CIO quedarán incorporadas a la nueva Secretaría de la Mujer y las acciones de las Casas no deben interrumpirse.

⁵² Astelarra Judith- “Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina”. CEPAL. Santiago de Chile, 2004.

Deben participar todos los involucrados en la gestión del proyecto:

- Se sugiere que dirija o apoye este proceso la Secretaría Distrital de Planeación en asocio con el área de planeación de la Subsecretaría de Mujer, Género y Diversidad Sexual.
- Debe participar el equipo de la Subsecretaría que tenga relación con acciones de las CIO.
- Contar con la presencia activa el equipo de Gerencia del IDPAC por la experiencia en el proceso desarrollado y para dejar incorporada la línea de participación y representación aprovechando el aprendizaje y los conocimientos adquiridos durante el período que las CIO dependieron del Instituto.
- También se sugiere la participación de las coordinadoras y equipos de las CIO quienes tienen el conocimiento cotidiano del funcionamiento de las Casas y de la población a quienes se dirigen las actividades.
- Seleccionar organizaciones de mujeres y ciudadanas que apoyan las actividades de las CIO para que aporten igualmente sus experiencias y con ellas mismas dimensionar las posibilidades reales del proyecto, con el fin de evitar expectativas por encima de lo que se pueda realizar.
- Seleccionar un conjunto de mujeres ciudadanas, no vinculadas a ninguna organización, red o colectivo, que asisten a los grupos que funcionan en la Casa y que conocen el desarrollo de las actividades.
- Involucrar en el proceso de programación y transición todos los comités vinculados a las actividades de las CIO.
- Seleccionar un grupo de funcionarias/os con los cuales se ha interactuado en las localidades para afinar el trabajo con la entidades locales.
- Igualmente otras organizaciones sociales o grupos de la localidad con quienes se han realizado actividades o pueden ser potenciales socios en alguna actividad.

Los actores involucrados no requieren participar en todas las acciones de planeación estratégica; por lo cual debe establecerse una programación y presentarla en una reunión general para precisar los compromisos respectivos.

- b. De manera particular es prioritario revisar el proyecto y actualizar la matriz del marco lógico o un instrumento similar que permita, de manera concreta y ágil, tener un esquema del proyecto, sus compromisos, responsables y la temporalidad.
- c. Igualmente precisar el esquema de monitoreo y evaluación del proyecto de las CIO. Lo que implica la selección de un conjunto de indicadores intermedios y finales, adecuados a lo que se espera del proyecto, para su medición cuantitativa y cualitativa. Así como el desarrollo de formatos, instrumentos y protocolos para registro y sistematización de la información. La temporalidad para el monitoreo será acorde a lo establecido para este tipo de proyectos en la alcaldía. Lo usual es en períodos trimestrales o cuatrimestrales contabilizar avances de la programación anual, y al final de cada año revisar lo realizado según lo programado y las razones de los resultados obtenidos
- d. Para cada servicio o componente y actividad, establecer rutas, protocolos y procedimientos metodológicos y mediciones que permitan conocer la dinámica de su proceso y sus resultados.
- e. De manera particular se recomienda establecer procesos e instrumentos para recoger la percepción y opiniones de la población que usa los servicios de las Casas, lo cual es un elemento fundamental para la cualificación de las actividades y de su pertinencia. Los resultados de estos análisis deben compartirse con dicha población.

2) Mejoramamiento continuo de la gestión institucional de las CIO

Para maximizar la gestión de las CIO, y teniendo en cuenta el ciclo de primera fase recorrido, es el momento de hacer una reflexión colectiva en aspectos como:

- a. Análisis del plan de acción de las CIO, los compromisos a cumplir y la estructura de personal. Lo que permite buscar el equilibrio entre los recursos con los que se cuenta y el personal requerido para los compromisos adquiridos.
- b. Elaborar también un plan de trabajo con los equipos de personal de las CIO, para intercambiar conocimientos, experiencias y cualificar los servicios que se brindan. Debe ser una planeación juiciosa que incluya acciones de formación y capacitación, aprovechando el personal de la Secretaría de la Mujer y de las otras secretarías o instituciones vinculadas a la administración distrital que pueden aportar sobre el tema. O con otras entidades o personas especialistas en caso de requerirse. Las reuniones de intercambio con todas las coordinadoras deben ser bimensuales. Las otras capacitaciones pueden ser trimestrales.
De manera similar mantener la capacitación para las mujeres que apoyan las acciones de la Casa o que asisten a instancias de participación y representación; actualmente se les capacita. Lo que se recomienda es tener planes de trabajo establecidos, incluso con el apoyo de centros de género de universidades, como se ha hecho en algunas oportunidades y organizar los currículos.
- c. Para mantener eficiencia en la prestación de los servicios y estabilizar los equipos de las CIO, es importante que se establezca una planta de personal con contrato laboral. Y que todos los contratos que se hagan respondan a un perfil y el cumplimiento de criterios acordes a las actividades que serán desarrolladas.
- d. En el caso de las mujeres que aportan su trabajo gratuito en las acciones de las CIO, establecer con ellas un programa de reconocimiento y compensación a la importante labor que realizan; puede ser mediante capacitaciones especiales para ellas, participación en cursos del Distrito, pasantías en algún programa para fortalecer su aprendizaje, dotación de materiales e insumos para sus actividades, un día de recreación en un sitio especial como reconocimiento. Es necesario aclarar las expectativas que ellas tienen y la capacidad de respuesta de la institución.

3) Sistematización de los procesos y aprendizajes

A través de los servicios ofertados por el proyecto de las CIO se han desarrollado estrategias y modalidades novedosas y que han generado resultados eficientes para la Política; un ejemplo es el aporte de la agenda de las mujeres rurales que contribuyó a ampliar los derechos incluidos en el PIOEG. En este sentido se propone:

- a. Mantener en la programación anual del proyecto y con presupuesto asignado, una línea de sistematización de experiencias, que bajo un conjunto de criterios definidos permita recuperar el “cómo” de los aspectos de mayor interés. Entre los criterios se puede considerar que sean metodologías que interesa difundir o replicar; que lo analizado permitió enriquecer la política; un aspecto que no se había desarrollado y tuvo resultados exitosos; y otros similares.
- b. Precisar qué aspecto de la metodología o del proyecto es pertinente sistematizar, para conocer en detalle cómo se hizo.
- c. Recuperar y actualizar las propuestas pedagógicas construidas en 2009 y revisadas en 2010, para el trabajo en torno a los Derechos contenidos en la PPMYEG.
- d. Elaborar un trabajo de medición del trabajo de cuidado comunitario no remunerado realizado por las mujeres que aportan su tiempo gratuito a las actividades de las CIO.

4) Fortalecimiento de las coberturas diferenciales

Según el Decreto 166 de 2010 de la PPMYEG, la estrategia de territorialización plantea garantizar la implementación de la Política “en los territorios rurales y urbanos

de las localidades, teniendo en cuenta, para ello, la identidad y diversidad que los constituyen”. En esta primera fase las CIO han logrado una cobertura y la vinculación a los proyectos de un conjunto de organizaciones, redes y colectivos de mujeres. Para evitar la concentración de las acciones en la misma población se propone:

- a) Establecer una programación con estrategias definidas, con base en las experiencias propias o externas –encuentros, consultas, actividades lúdicas- para desarrollar las agendas diferenciales que han aportado en ocasiones anteriores a la inclusión de otros sectores poblacionales.
- b) Para las coberturas diferenciales verificar que se convoca a mujeres de grupos étnicos, -afro, indígena, rom-, territoriales –urbanos, rurales-, de jóvenes, del sector de la población LTB; a mujeres en situación de desplazamiento, y otros que estén presentes en la localidad.
- c) Para fortalecer la atención a grupos diferenciales y teniendo en cuenta la limitación de recursos, es posible unir esfuerzos y articularse con otras entidades que desarrollan acciones con estas poblaciones.

5) Cualificación de los servicios brindados por la CIO

En términos generales, es favorable la opinión sobre la pertinencia y calidad de los servicios que entregan las CIO. Para elevar su eficiencia, se sugiere revisar algunos aspectos en cada uno de ellos.

- a) Creación y fortalecimiento de las CIO: Para todas las CIO hacer un ejercicio de revisión de las condiciones físicas, para lo cual se debe elaborar un formato que permita identificar lo adecuado y lo que requiere mejorar para una atención de calidad. Por ej. en el caso de Engativá la alcaldía ha facilitado el espacio; sin embargo como es un salón amplio, sin divisiones, se escucha todo, hay dificultad para concentración y en casos de confidencialidad. Como se comentó antes, es necesario revisar lo relativo al equipo de personal.
Mantener un sistema de información permanente entre las CIO y la gerencia, de manera que por canales regulares y con oportunidad se esté informando y comunicando sobre los aspectos de interés para los equipos de las Casas.
- b) Servicio de orientación jurídica: Hacer una reflexión a fondo del servicio que se brinda; es una problemática evidente pues es cada vez mayor la demanda. En esta primera fase se ha orientado prácticamente toda problemática que llega. Una alternativa es, de acuerdo con lo atendido hasta el momento, seleccionar unas líneas de prioridad de orientación de casos, según las realidades locales. De manera paralela establecer acuerdos con entidades locales que estén en capacidad de atender situaciones específicas para remisión.
Analizar la posibilidad de representar los casos en las líneas que se prioricen, para poder llegar hasta la solución final.
Cada casa debe tener una abogada tiempo completo para organizar el servicio. O en caso de alta limitación presupuestal al menos transitoriamente un equipo de 10 para atender todas las localidades.
Sobre atención psicológica que es un servicio necesario para mujeres que llegan en estado de crisis, podría generalizarse a todas las CIO continuando el acuerdo de estudiantes en práctica de la Universidad Javeriana y ampliándolo a otras universidades. En este caso debe nombrarse una psicóloga que coordine y oriente esta atención.
- c) Fortalecimiento de organizaciones de mujeres: A partir de lo avanzado con las organizaciones de mujeres, revisar y reajustar el tipo de fortalecimiento que se brinda, de manera que se pueda evidenciar sus aportes al avance de las PPMYEG y en cuanto a los derechos de las mujeres. Es decir que este fortalecimiento sea progresivo y avance hacia la autonomía y empoderamiento para su incidencia en las decisiones locales y distritales que les afectan.

- d) Mobilización y organización para la participación: Para evitar la atomización de las actividades y generar interrelaciones entre ellas de manera que aporten al proceso de la PPMYEG, establecer protocolos para estas actividades, de manera que de ellas surjan agendas u otros compromisos que enriquezcan la participación de las mujeres.
- e) Acciones del Plan de Acción del PIO: Dinamizar acciones para el conjunto de derechos, puesto que se ha centrado en participación y representación, al estar en el IDPAC, y en violencias. Incrementar acciones en cuanto a los otros de los inicialmente planteados y de manera particular promover los nuevos derechos sobre “paz y convivencia con equidad”, y “hábitat y vivienda digna”.

Las CIO facilitan la participación de las mujeres en instancias de incidencia, como Comités y similares, especialmente a través de organizaciones y grupos. Hay mujeres autónomas que no están vinculadas a estos grupos u organizaciones y quieren pertenecer a estos comités, bajo los lineamientos y acuerdos establecidos con la CIO; es una demanda de autorepresentación. Esto prácticamente no es posible por el enfoque de participación y representación que se maneja, por lo tanto es un tema que debe abordarse y debatirse, y posiblemente defender el derecho a la autorepresentación.

6) Fortalecimiento y consolidación de las CIO como medio estratégico de la territorialización

El análisis sobre la dinámica de las CIO permite establecer una primera fase de creación y fortalecimiento para su accionar territorial, en el período transcurrido entre 2004-2012, lo cual comprende la creación progresiva de las 16 CIO, el aprestamiento para el desarrollo de su gestión, y una valiosa experiencia vivida.

En el momento se vislumbra una nueva fase para las CIO, que implica crear las cuatro restantes y tener las 20 localidades con presencia directa para apoyar el desarrollo de la política pública de mujeres del D.C. en el territorio; además pasar de estar en IDPAC a hacer parte de la creación de la nueva Secretaría de la Mujer. Se conoce el tipo de actividades a desarrollar, que pueden periódicamente revisarse y ajustarse. Se han identificado una serie de aciertos y han sido destacados en el informe; igualmente se han observado un conjunto de cambios requeridos para mejorar eficacia, eficiencia y calidad de los servicios.

Para que este medio estratégico que ha demostrado una gran efectividad en sus resultados, logre pasar a una fase superior en términos de cobertura, ampliación del ejercicio de los derechos de las mujeres en las localidades y por lo tanto en el D.C., incidencia de las mujeres en los espacios de decisión, y contribuya al logro una “Bogotá Humana”, se requiere voluntad política y los recursos financieros para su funcionamiento y fortalecimiento.

Para contar con estos recursos se requiere trabajar en diversas estrategias:

- a) Lograr recursos del presupuesto distrital al interior de la Secretaría de la Mujer para el proyecto.
- b) Mobilizarse en los territorios para la canalización de recursos de los Fondos de Desarrollo Local, gestionando con las y los funcionarios locales, y acompañando a las mujeres en su incidencia en las instancias de participación local.
- c) Desarrollar procesos de formación y capacitación sobre la equidad, los derechos de las mujeres y el enfoque de género con las funcionarias y funcionarios de las localidades, para lograr su compromiso con las actividades de las CIO.

- d) Consolidar los procesos de gestión integral con otros sectores de la administración distrital para ampliar la oferta de servicios en las CIO, a través de la atención directa de la entidad competente en la materia.
- e) Establecer una estrategia de comunicaciones, en coherencia con la estrategia comunicativa de la PPMYEG, que difunda y genere retroalimentación e intercambios sobre el trabajo que se realiza desde las CIO, para fortalecer su posicionamiento y capacidad de incidencia local.
- f) Fortalecer las dinámicas de cooperación con las universidades para permitir pasantías de estudiantes en temas de atención específica y de intercambio y aprendizaje desde el enfoque de los derechos de las mujeres y de género.

BIBLIOGRAFIA CITADA

- Alcaldía Mayor de Bogotá. Bogotá sin indiferencia. “Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital 2004-2016”. Bogotá, 2005.
<http://www.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/polpublicas/plandeigualdaddeoportunidades.pdf>
- Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. “Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital – Decreto 166 de 2010”. Bogotá, D.C.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. “La Política Pública de Mujer y Géneros en Bogotá: Una aproximación a la gobernabilidad con enfoque de género en el ámbito local. Sistematización. Bogotá.
- Alcaldía Mayor de Bogotá: Bogotá Positiva. Volante promocional sobre las CIO: “No te calles ni en la casa ni en la calle. Nada justifica la violencia contra las mujeres”.
- Alcaldía Mayor de Bogotá: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25508>
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. “Casa de Igualdad de Oportunidades: experiencias exitosas de la Política Pública de Mujer y Géneros en el Distrito Capital”. Bogotá, 2008.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. “Informe final Comisiones Temáticas – Administración entrante. Juanita Barreto y Marta Buriticá. Bogotá, Diciembre 2011.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. “Balance y perspectiva de la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital”. Secretaría de Planeación. Bogotá, diciembre 2011.
- Banco Interamericano de Desarrollo –INDES-. “Diseño y gerencia de políticas y programas sociales”, Karen Mokate. Washington, 2002.
- Concejo de Bogotá, D.C. Acuerdo 091 de 2003 (Junio 26) “Por el cual se establece el Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8637>
- Concejo de Bogotá, D.C.:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=22307>
- Concejo de Bogotá D.C.:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=28572>
- Concejo de Bogotá D.C. Acuerdo 490 de 2012.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=46903>
- Chaparro Rosa P. “Género, Política y Presupuesto”. La Experiencia de Bogotá a través de los instrumentos de política y del proceso presupuestario. Trabajo de grado para optar el título de Magister en Estudios de género, Bogotá, 2010.
- Departamento Nacional de Planeación – DNP- “Manual metodológico de Evaluaciones”. Bogotá, 2010.
http://api.ning.com/files/FWfsPiZZ2R8KMHiv2IWYU-6m0yrjPPWB56ewuAArwyRHZuZuDqep66zh1yctCF6QPdG2ZT7JroqTss*jfi6spmj2Gri6TS4i/ManualMetodologicodeEvaluacionesMarzo2012.pdf
- IDPAC: “Acta de informe de gestión de 05/012a 07/24 del 2012”: Angélica M.Escobar, Gerenta Mujer y Géneros. Bogotá, julio 2012.
- IDPAC. “Informe de gestión período enero-diciembre 2009”. Subdirección de fortalecimiento de la organización social – Gerencia Mujer y Géneros.
- IDPAC. “Informe de gestión acumulativo III trimestre de las actividades de las abogadas”. Gerencia Mujer y Géneros. Nov. 2011. Bogotá D.C.
- IDPAC. “Informe de gestión proyecto 446 ‘Bogotá una casa de igualdad de oportunidades’ 2008-2011”. Bogotá.
- IDPAC. Martha I. Arjona, Contratista. Bogotá, 2011. Documento en Word.
- Mena C. Cecilia “Género, Ciudadanía y Presupuesto Público: la perspectiva de género en el presupuesto de Bogotá en el 2010 ¿una realidad”. Tesis de maestría en política Social, Universidad Javeriana, Bogotá, 2011.
- Secretaría Distrital de Hacienda, consultada en:
http://impuestos.shd.gov.co/portal/page/portal/portal_internet_sdh/presupuesto/ejecucion_pre

- SEGPLAN. Reporte 31 de mayo de 2012. Reporte final 446 (consolidado para vigencia 2008-2012, Bogotá Positiva).

ANEXOS

Anexo No.1

MATRIZ-GUIA DE PREGUNTAS DE EVALUACION Estrategia de Territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género

CRITERIOS O NIVELES	PREGUNTAS DE EVALUACIÓN
<p><u>Diseño</u></p> <p>Pertinencia</p> <p>La medida en que los objetivos de una intervención para el desarrollo son consistentes con las necesidades e intereses de las personas, las necesidades del país</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿En qué medida el proyecto ha sido una opción aceptable para responder a los desafíos del desarrollo? 2. ¿Si el proyecto ha sido revisado, reflejó los cambios que se necesitaron? 3. ¿Cuánto y de qué manera ha contribuido el proyecto para hacer frente a las inequidades contra las mujeres? 4. ¿En qué medida este programa ha sido diseñado, implementado, monitoreado y evaluado en forma conjunta? 5. ¿En qué medida y cómo concretamente, el proyecto ha facilitado el diálogo directo entre ciudadanos y poderes públicos (locales y distritales)? 6. ¿En qué medida el proyecto tiene una estrategia de monitoreo y evaluación útil y fiable que contribuya a medir los resultados esperados? 7. ¿El proyecto tiene una estrategia útil y confiable de socialización, sensibilización y apropiación de diferentes actores sobre áreas temáticas y del programa?
<p><u>Proceso</u></p> <p>Eficiencia</p> <p>Medida en que los recursos/insumos (fondos, tiempo, recursos humanos, etc.) se han transformado en resultados</p>	<ol style="list-style-type: none"> a) ¿En qué medida el modelo de gestión del proyecto ha sido eficiente en comparación con los resultados alcanzados? b) ¿En qué medida la estructura de gestión propuesta ha contribuido a la eficiencia y la eficacia del proyecto, y ha permitido la gestión y entrega de productos y resultados? c) ¿En qué medida y de qué manera el proyecto aumentó o redujo la eficiencia en la entrega de productos y la consecución de los resultados? d) ¿Describe brevemente las metodologías de trabajo, instrumentos financieros, prácticas de gestión utilizadas para aumentar la eficiencia en la entrega? e) ¿Qué tipo de obstáculos (administrativos, financieros y de gestión) ha enfrentado el proyecto y en qué medida ha afectado esto a su eficiencia? <p>Apropiación del proceso: El ejercicio efectivo del liderazgo de la población territorial de las localidades en el proceso</p> <ol style="list-style-type: none"> a) ¿En qué medida la población participante y las autoridades locales se han apropiado del proyecto y han desarrollado un sentido de pertenencia sobre el mismo, desempeñando un papel efectivo y activo en éste? ¿Qué modos de participación (liderazgo) ha impulsado el proceso? b) ¿En qué medida y de qué manera la apropiación o la falta de ella, impactó en la eficiencia y la eficacia del proyecto, teniendo en cuenta las diferentes estructuras de trabajo y niveles de intervención? ¿Qué factores o contexto presentaron afectaron la apropiación?
<p><u>Resultados</u></p> <p>Eficacia</p> <p>Grado en que los objetivos de la intervención para el desarrollo se han alcanzado.</p>	<ol style="list-style-type: none"> a) ¿En qué medida el proyecto ha contribuido a la consecución de resultados y metas esperadas de la política? b) ¿En qué medida y de qué manera el proyecto ha contribuido a mejorar la aplicación de los principios de equidad de género de la SSMGyDS? c) ¿En qué medida los productos y los resultados del proyecto fueron sinérgicos y coherentes para producir resultados? ¿Qué tipo de resultados se alcanzaron? d) ¿En qué medida el proyecto tuvo un impacto en las poblaciones objetivo del Programa? e) ¿Han sido identificadas las buenas prácticas, casos de éxito, las lecciones aprendidas o ejemplos transferibles? Por favor, describirlos y documentarlos. f) ¿Qué tipos de efectos diferenciados son derivados de los proyectos de conformidad con el sexo, raza, etnia, entorno rural o urbano de la población beneficiaria, y en qué medida? g) ¿En qué medida ha contribuido el proyecto al avance y progreso del fomento de los procesos de pertenencia y de los resultados (el diseño e implementación de Planes Distritales y locales de Desarrollo, Políticas Públicas, etc)? h) ¿En qué medida el proyecto ha contribuido a incrementar el diálogo entre los interesados y la ciudadanía y/o la participación en áreas de política y de desarrollo vinculados con la temática del Programa?

<p><u>Sostenibilidad:</u></p> <p>Probabilidad de continuidad de los beneficios de la intervención en el largo plazo.</p>	<p>a) ¿En qué medida los órganos de decisión del proyecto han tomado las decisiones y el curso de acciones necesarias para garantizar la sostenibilidad del impacto del proyecto?</p> <p><u>A nivel local y distrital:</u></p> <p>i. ¿En qué medida las instituciones distritales y/o locales apoyaron el proyecto?</p> <p>ii. ¿Estas instituciones mostraron la capacidad técnica, compromiso para continuar y/o ampliar el proyecto?</p> <p>iii. ¿Las capacidades de funcionamiento han sido reforzadas en otras entidades socias?</p> <p>iv. ¿Estas entidades socias –si las hay- tienen capacidad financiera para mantener los beneficios producidos por el programa?</p> <p>b) ¿Qué tanto la sostenibilidad del proyecto ha sido afectada por los cambios de gobierno?</p> <p>c) ¿En qué medida el proyecto ha incidido en la creación de mecanismos de diálogo, concertación y/o coordinación entre la ciudadanía, sociedad civil y el gobierno, que puedan mantener los alcances logrados?</p> <p>d) ¿En qué medida el proyecto puede reproducirse o replicarse en otros contextos nacionales?</p> <p>e) ¿En qué medida el proyecto conjunto se alineó con las Estrategias Distritales de Desarrollo?</p>
<p><u>Lecciones aprendidas</u></p>	<p>a) ¿Cuáles se consideran los principales aciertos del proyecto? ¿Cómo se llegó a ellos y cuáles fueron los factores clave de éxito?</p> <p>b) ¿Qué aspectos/experiencias del proyecto debieron hacerse de diferente manera y por qué?</p> <p>c) ¿Qué aprendizajes pueden tener relevancia para la futura puesta en marcha de otras iniciativas sobre equidad de género a nivel local y en otros contextos?</p>

Anexo No. 2
Personal participante en las entrevistas y grupos focales.

PROFESIONAL ENTREVISTADA	ENTIDAD Y CARGO	LUGAR	FECHA 2012
• PERSONAL INSTITUCIONAL DIRECTIVO Y ORIENTADOR DEL PROYECTO			
Silvana Palomino	SSMGyDS de SDP Subsecretaria (E)	SSMGyDS - SDP	Junio 5
Catherine Niño	SSMGyDS de SDP: Profesional	SSMGyDS - SDP	Junio 5
Angélica Escobar	IDPAC- Gerenta Mujer y Géneros	CIO Teusaquillo	Junio 20
• COORDINACIÓN CIO			
<ul style="list-style-type: none"> • Marlen Vanesa Umaña • Diana Caicedo 	IDPAC-CIO Teusaquillo <ul style="list-style-type: none"> • Coordinadora actual (reciente) • Coordinadora anterior 	CIO Teusaquillo	Junio 14
Luz Dary Pedroza	IDPAC: CIO Usaquén <ul style="list-style-type: none"> • Coordinadora 	CIO Usaquén	Junio 15
Ruth Lora	IDPAC: CIO Matriz Candelaria - Santa Fé <ul style="list-style-type: none"> • Coordinadora 	CIO Casa Matriz - Candelaria	Junio 20
Susana Torres Andrea Rivera Lorena Aristizábal Irene Martínez	IDPAC: CIO Engativá <ul style="list-style-type: none"> • Coordinadora • Técnica administrativa • Profesional de Apoyo • Abogada 	CIO Engativá	Junio 20
Diana M Ladino Aura Cabrera Alicia Alvear	IDPAC: CIO Sumapaz, Usme <ul style="list-style-type: none"> • Coordinadora CIO y responsable USME • Responsable Sumapaz • Sicóloga 		Junio 21
• GRUPO FOCAL DE PROFESIONALES VINCULADAS AL ORIGEN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO			
<ul style="list-style-type: none"> • Juanita Barreto G. • Marta Buriticá • Sandra Mojica • Martha L. Sánchez 	<ul style="list-style-type: none"> - 1a responsable de la Política - 1ª responsable de participación - 1a gerenta de las CIO - 1ª Subsecretaria de la SSMGYDS 	Sede de la consultora	Julio 31
Profesional entrevistada	Entidad y Cargo	Lugar	Fecha

			2012
<p>• GRUPOS FOCALES DE MUJERES PARTICIPANTES Y USUARIAS DE LAS CIO</p>			
<p>Grupo focal de la CIO de Teusaquillo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lilly Martínez D. • Patricia Martínez • María Isabel Castillo • Myriam Guzmán • Gloria Nelly Pacheco 	<ul style="list-style-type: none"> - Comité Operativo Local de MyG - Red Mujeres de Teusaquillo 	<p>Casa de Igualdad de Oportunidades –CIO- de Teusaquillo</p>	<p>Julio 26</p>
<p>Grupo focal de la CIO de Usaqué</p> <ul style="list-style-type: none"> • María Inés Paz • Lina Paola Alza • Luz Eugenia Drezer • Luz Miriam Palacios • María Teresa Suescún • María Eugenia Salgado • Mary Luz Pedraza • María Esperanza Riaño • Fanny Barreto • Martha Lucía Tavera 	<ul style="list-style-type: none"> - JAC de Cedritos - Corporación Escuela de Vida - Colectivo de Mujeres Jóvenes - Referente Identificación SDIS - Ciudadana de la localidad - Cté Operativo Mujer y Género - Ciudadana de la localidad - Ciudadana de la localidad - JAC - JAC 	<p>Casa de Igualdad de Oportunidades –CIO- de Usaqué</p>	<p>Septiembre 4</p>
<p>Grupo focal de la CIO de Casa Matriz Candelaria – Santa Fe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Olga Lucía Rodríguez • Gloria Stella Penagos • Yaneth Amaya 	<ul style="list-style-type: none"> - Comité Operativo Local de MyG - Ciudadana de la localidad - Fundación Lideresas de Santa FE 	<p>Casa de Igualdad de Oportunidades –CIO- de Casa Matriz, La Candelaria- Santa Fe</p>	<p>Septiembre 6</p>
<p>Grupo focal de la CIO de Engativá</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amanda Suarez • Lesbia Ojeda de Blanco • Mercedes Conto • Dioselina Alarcón • Juana Esther Coral • Mabel Adriana Dionisio 	<ul style="list-style-type: none"> - Ciudadana de la localidad - Red de Mujeres Productoras y Productivas 	<p>Casa de Igualdad de Oportunidades –CIO- de Engativá</p>	<p>Septiembre 7</p>

Anexo No.3
Recursos presupuestales vigencia 2004-2007

Cuadro A: Apropiación definitiva y comprometida para la Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Género.

No. Proyecto	Entidad	2004	2005	2.006	2007	TOTAL
7096	Secretaría General, Alcaldía Mayor de Bogotá	187.745.717	443.714.261	1.143.567.184	.283.968.636	3.058.995.798
217	Departamento Administrativo de Bienestar Social	244.915.197	623.921.370	1.176.570	1.691.885.321	2.561.898.458
	Secretaría Distrital de Planeación.				210.825.583	210.825.583
TOTAL		432.660.914	1.067.635.631	1.144.743.754	3.186.679.540	5.831.719.839

Fuente: Política Pública de Mujer y Género, informes de Consultoría de Angélica Escobar Sánchez Contrato PNUD

Cuadro B: Recursos provenientes de la Cooperación Internacional: 2004-2007

Actividad / Cooperante	Valor	Fecha
Incorporación de la perspectiva de género en Planes de Desarrollo Local UNIFEM	25.000.000.00	Junio –agosto 2004
Mujeres, ciudad y violencia UNIFEM -Consultoría	*	Agosto 2004 y Septiembre 2005
Formación Fortalecimiento de los órganos de poder local para la incorporación de la perspectiva de género - Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional -ACDI-	192.465.142.00	Abril 2004 a Abril 2005
Mujeres creciendo en el cuidado de si y de la ciudad UNIFEM	23.400.000.00	Junio - Septiembre 2005
Dos invitadas encuentro Instancias Rectoras de PPMYG UNIFEM-Quito	*	Junio 2005
Taller "Planeación urbana con enfoque de género". UNIFEM	*	Octubre 2005
Conmemoración del 25 de Noviembre Día de la No Violencia contra la Mujer. Red Nacional de Mujeres – Humanizar - UNIFEM	6.000.000.00	Noviembre 2005
Fortalecimiento institucional de la PPMYG - Agencia Española de Cooperación Internacional -AECI- Fase I	77.771.950.00	Feb. 2005- Feb 2006
UN-Hábitat- Brasil Segunda Conferencia Internacional Ciudades Seguras para Mujeres y niñas	*	Noviembre 2005
Réplica de una Buena Práctica para el Fortalecimiento de la Capacidad de Implementación de las Políticas Relativas a la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en las Alcaldías de Suba y La Candelaria UNIFEM-Quito	28.000.000.00	Abril/06 – Enero/07
Fortalecimiento institucional de la PPMYG - Agencia Española de Cooperación Internacional -AECI- Fase II	134.115.893.00	Junio 2006–junio 2007

* Estos aportes han sido recibidos sin que la Oficina de la Política de Mujer y Género administre los recursos ni tenga injerencia en ello, razón por la cual no conocemos el valor exacto del aporte.

Fuente: Política Pública de Mujer y Género, informes de Consultoría de Angélica Escobar Sánchez Contrato PNUD

Cuadro C: Programación de inversión de recursos reinyectados en 2012

Recursos	Proyección	Componente de gasto
Recurso Humano	907.906.000	0077- Contratación de Recurso Humano para la divulgación, asistencia técnica y capacitación de la población
25 de noviembre	50.000.000	0136-Procesos de movilización de grupos poblacionales
Servicios públicos	36.000.000	0189-Arrendamiento de inmuebles y pago de servicios públicos que permitan el desarrollo de las actividades misionales del IDPAC
Arriendo - Luís Vasquez y CIA LTDA	23.289.000	
Arriendo - Engativá	8.750.000	
Total Reinyección 2012	1.025.945.000	Por comprometer en el II semestre de 2012

Fuente: Oficina de Planeación, programación de cierre vigencia 2012⁵³

⁵³ Tomado de: IDPAC "Acta de informe de gestión de 02/05/2012 a 24/27/2012": Angélica Escobar Sánchez, Gerenta Mujer y Géneros. Bogotá, agosto de 2012.

Anexo No.4
Registros presupuestales de las localidades
Gastos de Inversión Directa y Gastos Etiquetados para la PPMYEG
2008-2012

Va en archivo aparte, hace parte del informe.