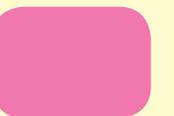


maTri Z

De la Estrategia de Igualdad de Género de
la Cooperación Española en Colombia

[2008-2011]



Coordinación:

**Rosa Elcarte
Mar Humberto
Sarai Martín**

Asesoría:

Carmen de la Cruz

Artes Finales:

**ACCENTA
ISBN 978-958-44-2331-3**

Impresión:

**ACCENTA
Impreso en Colombia
Printed in Colombia**

© Las fotos y copyright corresponden a:

**Agencia Española de Cooperación Internacional
para el Desarrollo
Carrera 11 A No. 93-67 piso 3
Tel: 7441001
Fax:7441016
Bogotá
Correo-e: general@aecicolombia.org
<http://www.aecicolombia.org>**

Bogotá, enero de 2008



OBJETIVO General de la Estrategia de Igualdad de Género

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

RESULTADO Esperado del componente:

“Acciones específicas a favor de las Mujeres”

A finales de 2011, se habrá iniciado al menos el 80% de las acciones específicas a favor de los derechos de las mujeres, incluidas y recogidas en el PAE y en la Estrategia de Igualdad de Género.

RESULTADO Esperado del componente: “Transversalidad”

A finales de 2011, la AECID-COL incorpora el enfoque de género y de derechos en su práctica, instrumentos y acciones, avanzando en el fortalecimiento de sus capacidades de género internas, en la calidad y cantidad de la ayuda, promoviendo la coherencia de políticas entre todos los actores de la Cooperación Española en Colombia.

LÍNEAS de Acción

Para concretar el objetivo general propuesto, de acuerdo con el diagnóstico de género y las propuestas realizadas por las diversas áreas y actores, se han definido cuatro líneas de acción con sus medidas específicas para facilitar y guiar de forma efectiva la integración del enfoque de género de la Cooperación Española en Colombia.

matriz
de la Estrategia
de Igualdad Género
(2008-2011)

Objetivo Estratégico 1	Resultados Esperados	Medidas
<p>El compromiso político-institucional, existente en la AECID-Colombia, se ha fortalecido y hecho visible en materia de Igualdad de Género, en la prevención de conflictos y en la construcción de la paz.</p>	<p>Resultado 1.1:</p> <p>El Plan de Actuación Especial (PAE) desarrolla su objetivo e incluye, en sus programas e instrumentos de intervención, el Enfoque de Género y de Derechos, y de Empoderamiento de las Mujeres, incorporándolo tanto en los objetivos como en los resultados de la planificación anual.</p> <p>Resultado 1.2:</p> <p>Las contrapartes públicas y privadas de la Cooperación Española han fortalecido sus capacidades de género. La AECID-COL impulsa la incorporación de la Equidad de Género en las prioridades definidas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Coordinación General de la AECID-COL lidera el proceso de aplicación de la Estrategia y asegura su inclusión en el siguiente PAE. 2. Se incluye información estadística desagregada por sexo, análisis de género, acciones de transversalización y positivas e indicadores de resultado en el diseño del siguiente PAE. 3. Se incluyen objetivos e indicadores de resultados de género en la planificación anual. 4. Se asume el compromiso de dos objetivos de género anuales por cada área de trabajo y al menos dos acciones positivas. 5. Se asegura que los lineamientos políticos y metodológicos —referentes a la incorporación de género en los proyectos, programas y actividades de la Cooperación Española— estén disponibles y se difundan a través de la Internet. <ol style="list-style-type: none"> 1. La AECID-COL promueve y fortalece las capacidades de género con sus asociados. 2. La AECID-COL impulsa la puesta en marcha de la Mesa de Género del Sistema de Naciones Unidas y la Cooperación Internacional. 3. La AECID-COL promueve un mecanismo de coordinación con las ONGD españolas.

Objetivo Estratégico 1	Resultados Esperados	Medidas
	<p>Resultado 1.3:</p> <p>La AECID-COL ha dispuesto, durante cuatro años, los recursos humanos y económicos necesarios para el desarrollo de la Estrategia de Igualdad de Género.</p> <p>Resultado 1.4:</p> <p>La AECID-COL ha desarrollado e institucionalizado una política de gestión, administración y recursos humanos con criterios de equidad de género.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consolidar un equipo mínimo de tres personas técnicas y una administrativa en el área de género, para fortalecer su actuación y liderar el proceso de aplicación de la Estrategia. 2. Incluir en la planificación presupuestaria anual de la AECID-COL, financiación para la aplicación de la Estrategia y alcanzar, después de 4 años, un incremento de al menos el 15% de la AOD directa en intervenciones de género. 3. Crear un Grupo de Trabajo permanente compuesto, como mínimo, por una persona del área de género y cinco personas más: (1) de Coordinación General, (1) de Programas, (1) de Proyectos, (1) de Comunicación y (1) de Administración para apoyar, monitorear y evaluar el proceso de aplicación de la Estrategia. 4. Disponer de un listado de consultoras/es especialistas en género —mujeres y hombres— para asegurar su apoyo en la incorporación de la perspectiva de género en los diversos programas. <ol style="list-style-type: none"> 1. Disponer de una Guía de Vida Laboral en la AECID-COL de acuerdo con la normativa interna de la AECID y una Guía de Procedimiento que incluya formatos y tipos de documentación administrativa, revisada desde un punto de vista de género. 2. Aplicar una política de remuneraciones, con criterios de Igualdad de Género, a las escalas salariales de los programas y proyectos.

Objetivo Estratégico 2	Resultados Esperados	Medidas
<p>Se han fortalecido las capacidades de género de las diversas áreas de la AECID-COL y de otros actores de la Cooperación Española en Colombia para aplicar la Estrategia de Igualdad de Género.</p>	<p>Resultado 2.1:</p> <p>Se ha desarrollado un <i>Plan de Capacitación</i> en materia de género que ha permitido abordar los niveles teóricos-conceptuales y de políticas, el desarrollo de capacidades técnicas y sectoriales con diversos niveles de profundidad, el cual se ha incorporado a la planificación anual.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar y ejecutar un <i>Plan de Sensibilización y Capacitación 2008</i> que se incorpore en el Plan Anual y que incluya: a) Conceptos, b) Marcos normativos, c) Planificación de género, d) Género por área en programas/ proyectos/ actividades, recursos disponibles, etc. 2. Diseñar un <i>Plan de Acompañamiento 2008</i> para inclusión real de la perspectiva de género en los programas, proyectos e instrumentos, a partir de las nuevas capacidades y habilidades. 3. Diseñar herramientas básicas y materiales temáticos que aborden aspectos técnicos y sectoriales de género (Check-lists y cajas temáticas de género, con normativas oficiales e internacionales), además de utilizar herramientas aportadas por los Servicios Centrales de la AECID y difundirlo entre las contrapartes. 4. Disponer de mecanismos de inducción para el nuevo personal. 5. Desarrollar actividades de sensibilización y capacitación que incluya a las ONGD españolas, sus contrapartes locales y al menos 2 responsables de cooperación descentralizada. 6. Disponer de un listado de especialistas clave en la materia para desarrollar la capacitación. 7. Disponer de un documento marco sobre <i>Género, Derechos de las Mujeres, Prevención de Conflicto y Construcción de la Paz en Colombia</i>. 8. Incorporar la utilización del lenguaje no sexista en la capacitación de género sobre los programas, proyectos y actividades según las directrices del Instituto de la Mujer de España.

Objetivo Estratégico 3	Resultados Esperados	Medidas
<p>Se ha asegurado que los programas, proyectos y otros instrumentos de la Cooperación Española en Colombia incorporan —a través de sus servicios, resultados y productos— el Enfoque de Género y de Derechos, así como el Empoderamiento de las Mujeres.</p>	<p>Resultado 3.1:</p> <p>Al final de los cuatro años de implementación de la Estrategia, los programas, proyectos, instrumentos y actividades de la AECID-COL y de sus principales contrapartes y asociados incluyen el Enfoque de Género y Empoderamiento de las Mujeres.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar diagnósticos rápidos de género, por área de intervención definida en el PAE. 2. Disponer de indicadores de desigualdad, claves para cada área programática, que permitan ser utilizados en la planificación y negociación con el gobierno y contrapartes. 3. Identificar avances necesarios y proponer acciones futuras, por áreas de intervención, para la igualdad real y formal de las mujeres en Colombia. 4. Incluir el Enfoque de Género en las propuestas de criterios de la AECID-COL en las diferentes convocatorias de subvenciones y otros instrumentos de ONGD (proyectos y convenios), multilaterales, etc. 5. Incluir el Enfoque de Género en los diferentes documentos programáticos de la AECID-COL (estrategias, programas nacionales y regionales, entre otros.) 6. Aplicar las capacidades y habilidades desarrolladas en las capacitaciones, con el apoyo del equipo del área de género para la incorporación real de la perspectiva de género. 7. Incluir indicadores de género en el monitoreo y las evaluaciones de los proyectos en ejecución. Identificar lecciones para la nueva programación. 8. Recoger buenas prácticas derivadas de la inclusión del Enfoque de Género en los programas y proyectos, y proponer incentivos para aquellas contrapartes que se hayan destacado en su esfuerzo.



Línea ESTRATÉGICA 4. Comunicación para el desarrollo y la construcción de paz

Objetivo Estratégico 4	Resultados Esperados	Medidas
<p>Se ha promovido una comunicación para el desarrollo sensible al género, que en su lenguaje, mensaje e imágenes hagan visible la contribución de mujeres y hombres al desarrollo y que muestren el vínculo entre el género, los derechos de las mujeres y la construcción de paz.</p>	<p>Resultado 4.1: La Estrategia de Comunicación interna y externa de la AECID-COL incorpora el Enfoque de Género en sus acciones, productos y mensajes internos y externos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover un proceso de apropiación del discurso de la AECID-COL que incluya la perspectiva de género y las Metas del Milenio como elemento relevante de la marca de la AECID. 2. Incluir el Enfoque de Género en las comunicaciones de la AECID-COL (boletines, página Web, exposiciones, comunicados de prensa, imágenes, etc.). 3. Elaborar herramientas de apoyo sobre Género y Comunicación para asegurar su inclusión en todos los programas y proyectos, y generar sinergias entre los mismos. 4. Capacitar al personal sobre el uso del discurso y el lenguaje no sexista. 5. Promover anualmente actividades que visibilicen los derechos de las mujeres en fechas clave (8 marzo, 25 noviembre, etc.) a nivel interno y externo. 6. Reforzar la página Web de la AECID, con una sección específica que haga visible los aportes de las mujeres al desarrollo e incorpore la transversalización de género en toda la Web. 7. Incluir la perspectiva de género en la Estrategia de Comunicación de la AECID-COL.



Seguimiento y Evaluación

Objetivo	Resultados Esperados	Medidas
Se ha dado seguimiento y evaluación en la aplicación de la Estrategia de Igualdad de Género en base a las dos líneas propuestas: Transversalidad y Acciones Específicas	Resultado: Existe un sistema de monitoreo y evaluación de género que mide los progresos en la implementación práctica de los programas y proyectos, así como los resultados en la materia, anualmente.	<ol style="list-style-type: none">1. Fortalecer el Grupo de Trabajo de Género para el seguimiento de la Estrategia de Igualdad de Género.2. Desarrollar un Plan de Monitoreo y Evaluación.3. Asegurar recursos para evaluar el proceso y sistematizar lecciones de su aplicación.





El Plan de Acción es el instrumento operativo que permite poner en marcha las recomendaciones de la Estrategia. Incluye medidas concretas con base en las líneas estratégicas definidas y para un período definido.

Ha sido elaborado teniendo como referencia la Estrategia de Igualdad de Género de la Cooperación Española en Colombia (2008-2011), los resultados del diagnóstico de género realizado en la AECID-COL, las capacidades instaladas y ha recogido insumos de las reuniones individuales y grupales con el personal técnico y administrativo, con los diversos asociados y asociadas, con el área de género y con la Coordinación General de la AECID-COL.

Asimismo, se tuvieron en cuenta las directrices del Plan Director 2005-2008, del Plan de Actuación Especial de la Cooperación Española en Colombia 2006-2008 y de la Estrategia de Género en el Desarrollo y de la Eficacia de la Ayuda de la Cooperación Española.

El Plan de Acción ha sido diseñado para el año 2008, con su respectiva evaluación al final del mismo para ajustarlo al nuevo proceso del siguiente PAE. Aunque se espera cierta continuidad en las líneas de acción, será reprogramado en relación a las prioridades definidas con el gobierno y otros actores asociados, además de la planificación que se realice en la AECID-COL.

La *Matriz del Plan de Acción* que se presenta a continuación considera las líneas de acción y objetivos estratégicos de la Estrategia de Igualdad de Género e identifica acciones a ser desarrolladas en el período 2008. Se señalan indicadores, responsables de las acciones y periodo de realización.

Plan de
acción
2008

**Estrategia
de igualdad
de género
de la Cooperación
Española en
Colombia**



Línea de acción 1.

Desarrollo Político e Institucional

Objetivo Estratégico: se ha fortalecido y hecho visible el compromiso político institucional existente en la AECID-COL en materia de igualdad de género en la prevención de conflictos y construcción de la paz.

Acciones	Indicadores	Responsables	Periodo
1. La Coordinación General de la AECID-COL lidera el proceso de aplicación de la Estrategia y asegura su inclusión en el siguiente PAE.	*La Coordinación General suscribe el Plan de Acción 2008 y su inclusión en el siguiente PAE.	* Coordinación General de la AECID-COL	Todo 2008
2. Se asume el compromiso de dos objetivos de género anuales por cada área de trabajo, y al menos dos acciones positivas.	*Plan de trabajo anual de cada área de trabajo; asume al menos 2 objetivos de género, 2 acciones positivas y se cuenta con indicadores de avance.	* Responsables de programas y proyectos * Grupo de Trabajo	Segundo trimestre
3. Se asegura que la documentación de género esté disponible.	*Documentos disponibles electrónicamente (Intranet). * N° de reuniones de revisión de documentos.	* Área de Género * Equipo de Comunicación	Todo 2008
4. La AECID-COL promueve y fortalece las capacidades de género con sus asociados.	* Al menos el 25% de las contrapartes bilaterales tienen diagnósticos de género en sus programas y proyectos.	* Área de Género * Coordinación de la Estrategia * Responsable de programas y proyectos.	Ligado al Plan de Capacitación
5. La AECID-COL impulsa la puesta en marcha de la Mesa de Género del SNU y la CI.	* N° de reuniones mantenidas. * Plan de trabajo definido.	* Área de Género	Segundo trimestre
6. Consolidar un equipo de al menos tres personas técnicas (incluida la Coordinadora de la Estrategia de Género) y una de administración en el Área de Género, para liderar el proceso de aplicación de la Estrategia.	* Financiación para fortalecer equipo de género disponible. * Área de Género con un equipo de 3 personas técnicas y un/a administrativo/a consolidado.	* Coordinación General * Área de Género	Primer trimestre

Acciones	Indicadores	Responsables	Periodo
7. Incluir, en la planificación presupuestaria anual de la AECID-COL, financiación para la aplicación de la Estrategia.	* Financiación para aplicación de la estrategia disponible.	* Coordinación General * Responsables de programas y proyectos	Tercer trimestre
8. Iniciar estudios y análisis de información estadística.	* En colaboración con los Servicios Centrales de la AECID; la base de datos incluye al menos dos variables para registrar la AOD en Colombia. * Se cuenta con una ficha específica.	* Responsable de la base de datos * Coordinación de la Estrategia	Tercer trimestre
9. Crear un Grupo de Trabajo permanente para apoyar la aplicación de la Estrategia.	* Grupo de Trabajo creado y desarrollado Plan de Trabajo. * Reuniones al menos cada dos meses.	* 1 de Coordinación General * 1 Responsable de Programa * 1 Director/a de Proyectos * 1 de Administración * 1 de Comunicación * 1 del Área de Género	Primer trimestre
10. Disponer de un listado de especialistas de género por especialidades.	* Listado disponible por especialidad.	* Área de Género	Primer trimestre
11. Disponer de una Guía de Vida Laboral en la AECID-COL de acuerdo con la normativa interna de la AECID y una Guía de Procedimientos que incluya formatos y tipos de documentación administrativa revisada desde un punto de vista de género.	* Requisitos de contratación y bases de licitación incluyen género. * Cuestionario de entrevistas que consideran capacidad de género. * % de TDRs sobre 100% que incluyen género. * Guía de Vida Laboral en la ACIDCOL diseñada.	* Grupo de Trabajo * RRHH y Administración * Coordinación de la Estrategia	Cuarto trimestre
12. Diseño, publicación y difusión de la “Estrategia de Igualdad de Género de la Cooperación Española en Colombia 2008-2011” y la “Estrategia de Género en el Desarrollo y de la Eficacia de la Ayuda” de la Cooperación Española.	* Estrategia publicada. * Nº acciones de difusión.	* Coordinación de la Estrategia * Coordinación General	Primer trimestre



Línea de acción 2.

Fortalecimiento de Capacidades de Género

Objetivo Estratégico: se han fortalecido las capacidades de género de las diversas áreas de la AECID-COL y de otros actores de la Cooperación Española en Colombia para aplicar la Estrategia de Igualdad de Género.

Acciones	Indicadores	Responsables	Periodo
<p>1. Diseñar y ejecutar un plan de sensibilización y capacitación 2008 que se incorpore en el Plan Anual y que incluya: a) conceptos, b) marcos normativos, c) planificación de género, y d) género por área en programas/proyectos/ actividades, recursos disponibles, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Plan anual de capacitación diseñado que incluye los diversos niveles. * Al menos tres capacitaciones en el año. * N° de capacitaciones por persona. 	<ul style="list-style-type: none"> * Responsables de programas y proyectos * Grupo de Trabajo 	<p>Segundo trimestre Cuarto trimestre</p>
<p>2. Diseñar herramientas básicas y materiales temáticos que aborden aspectos técnicos y sectoriales de género (Checklists y cajas temáticas de género con normativas oficiales e internacionales), además de utilizar herramientas aportadas por los Servicios Centrales de la AECID y difundirlo entre las contrapartes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Elaboración y difusión de herramientas técnicas para los dos niveles capacitación. * Una caja temática de género por cada una de las tres áreas de intervención del PAE. * Herramientas aportadas por los Servicios Centrales de la AECID utilizadas en capacitación. * Al menos dos contrapartes utilizan las herramientas elaboradas en su programación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Grupo de Trabajo * Área de Género 	<p>Segundo trimestre</p>
<p>3. Desarrollar actividades del Plan de Capacitación para el personal de la AECID-COL que incluya a las ONGD españolas, sus contrapartes y al menos 2 responsables de cooperación descentralizada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * El 70 % de las ONGD españolas con sede en Colombia participan en la capacitación. * Al menos 2, responsables de la cooperación descentralizada participan en la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Grupo de Trabajo * Área de Género 	<p>Segundo trimestre</p>

Acciones	Indicadores	Responsables	Periodo
4. Disponer de un listado de especialistas para la capacitación.	* Listado de especialistas disponible.	* Área de Género	Segundo trimestre
5. Disponer de un documento marco actualizado sobre Género, Derechos de las Mujeres, Prevención de Conflicto y Construcción de la Paz en Colombia.	* Documento disponible y utilizado en la capacitación y en las actividades de comunicación.	* Área de Género * Coordinación de la Estrategia	Primer trimestre
6. Incorporar la utilización del lenguaje no sexista en la capacitación de género sobre programas, proyectos, actividades e instrumentos.	* Un 70% de programas, proyectos, actividades e instrumentos utilizan lenguaje no sexista.	* Área de Género * Coordinación de la Estrategia * Equipo de Comunicación	Segundo trimestre

Línea de acción 3.

Incorporación de la perspectiva de género en el Ciclo de la Programación

Objetivo Estratégico: se ha asegurado que los programas y proyectos, y otros instrumentos de la Cooperación Española en Colombia incorporan a través de sus servicios, resultados y productos el enfoque de género y de derechos, así como el empoderamiento de las mujeres.

Acciones	Indicadores	Responsables	Periodo
1. Disponer de diagnósticos de género rápidos por área de intervención definida en el PAE.	* Elaboración de tres diagnósticos de género por cada área de intervención. * Estadísticas de género actualizadas, disponibles para toda la AECID-COL.	* Grupo de Trabajo * Área de Género * Coordinación de la Estrategia	Segundo trimestre
2. Disponer de indicadores de desigualdad claves para cada área programática que permitan ser utilizados en la planificación y en la negociación con el gobierno y contrapartes.	* Indicadores de desigualdad y discriminación disponible por cada área temática. * Al menos el 80% de programas y proyectos utiliza algunos indicadores.	* Grupo de Trabajo * Área de Género * Coordinación de la Estrategia * Responsables de programa * Directores/as de proyectos	Segundo trimestre

Acciones	Indicadores	Responsables	Periodo
<p>3. Diseñar un Plan de Acompañamiento 2008 para la aplicación real de la perspectiva de género en los programas, proyectos e instrumentos, a partir de las nuevas capacidades y habilidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Plan de acompañamiento diseñado e implementado. * Nº de reuniones mantenidas por área de programa. 	<ul style="list-style-type: none"> * Grupo de Trabajo * Área de Género * Coordinación de la Estrategia 	Tercer trimestre
<p>4. Incluir indicadores de género en el monitoreo y las evaluaciones de los proyectos en ejecución. Identificar lecciones para la nueva programación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Protocolos de seguimiento y evaluación de los programas, proyectos e instrumentos incorporan indicadores cualitativos y cuantitativos de género. 	<ul style="list-style-type: none"> * Grupo de Trabajo * Área de Género * Coordinación de la Estrategia 	Cuarto trimestre
<p>5. Recoger buenas prácticas derivadas de la inclusión del enfoque de género en los programas y proyectos, difundirlas y proponer incentivos para aquellas contrapartes que se hayan destacado en su esfuerzo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Al menos tres buenas prácticas de género recogidas por año. * CD editado con BP y difundidas. * Propuesta de incentivo preparada. 	<ul style="list-style-type: none"> * Área de Género * Grupo de Trabajo 	Cuarto trimestre
<p>6. Inclusión del enfoque de género en las propuestas de criterios de la AECID-COL en las diferentes convocatorias de subvenciones y otros instrumentos de ONGD (proyectos y convenios), multilaterales, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * El 80% de las convocatorias de subvenciones y otros incluyen en sus prioridades la equidad de género. 	<ul style="list-style-type: none"> * Coordinación General * Área de Género * Responsables de programa * Directores/as de proyectos 	Todo 2008
<p>7. Inclusión del enfoque de género en los diferentes documentos programáticos de la AECID-COL (estrategias, programas nacionales y regionales, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> * El 80% de los documentos programáticos incluye en sus prioridades la equidad de género. 	<ul style="list-style-type: none"> * Coordinación General * Área de Género * Responsables de programa * Directores/as de proyectos 	Todo 2008



Línea de acción 4.

Comunicación para el desarrollo y la construcción de la paz

Objetivo Estratégico: se ha promovido una comunicación para el desarrollo sensible al género, que en su lenguaje, mensaje e imágenes haga visible la contribución de mujeres y hombres al desarrollo y que muestre el vínculo entre el género, los derechos de las mujeres y la construcción de paz.

Acciones	Indicadores	Responsables	Periodo
1. Promover un proceso de apropiación de un discurso de la AECID-COL, que incluya la perspectiva de género y las Metas del Milenio como parte de la marca de AECID-COL.	<ul style="list-style-type: none"> * Discurso elaborado. * N° de veces que el discurso es utilizado por personal de la AECID-COL tanto en proyectos como comunicaciones con asociados, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> * Equipo de Comunicación * Grupo de Trabajo 	Todo 2008
2. Incluir el enfoque de género en las comunicaciones de la AECID-COL (boletines, página Web, exposiciones, comunicados de prensa, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> * N° de boletines, comunicados, materiales que incluyen textos o artículos con enfoque de género, cada tres meses. 	<ul style="list-style-type: none"> * Equipo de Comunicación * Área de Género * Responsables de Programas * Directores/as de proyectos 	Todo 2008
3. Elaborar y aplicar un código de imágenes con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> * N° de boletines, comunicados, materiales que incluyen imágenes positivas del papel de las mujeres en el desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Equipo de Comunicación * Área de Género 	Segundo trimestre
4. Elaborar herramientas de apoyo sobre Género y Comunicación para asegurar su inclusión en todos los programas y proyectos, y generar sinergias entre los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> * Herramientas elaboradas. * % de los programas que las utilizan y coordinan con otros. 	<ul style="list-style-type: none"> * Equipo de Comunicación * Área de Género * Responsables de Programas * Directores/as de proyectos 	Tercer trimestre
5. Elaborar manual y capacitar al personal sobre el uso del discurso y lenguaje no sexista.	<ul style="list-style-type: none"> * N° de documentos con lenguaje no sexista sobre el 100% de los mismos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Equipo de Comunicación 	Tercer trimestre
6. Promover anualmente actividades que visibilicen los derechos de las mujeres en fechas clave (8 marzo, 25 noviembre, etc.) a nivel interno y externo.	<ul style="list-style-type: none"> * Al menos dos eventos relevantes al año. 	<ul style="list-style-type: none"> * Equipo de Comunicación * Área de Género 	Primer trimestre Cuarto trimestre

Acciones	Indicadores	Responsables	Periodo
<p>7. Reforzar la página Web de la AECID-COL, con una sección específica que haga visible los aportes de las mujeres al desarrollo e incorpore la transversalización de género en toda la Web.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Sección específica instalada en la Web. * % de noticias e información que incluyan un análisis de género. 	<ul style="list-style-type: none"> * Equipo de Comunicación * Insumos AECID-COL 	<p>Todo 2008</p>
<p>8. Incluir la perspectiva de género en la Estrategia de Comunicación de la AECID-COL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Resultados de género definidos por cada línea estratégica de la Estrategia de Comunicación de la AECID-COL. 	<ul style="list-style-type: none"> * Equipo de Comunicación * Área de Género 	<p>Segundo trimestre</p>



Seguimiento y Evaluación

Objetivo: se ha dado seguimiento y evaluación en la aplicación de la Estrategia de Igualdad de Género con base en las dos líneas propuestas: Transversalidad y Acciones Específicas.

Acciones	Indicadores	Responsables	Periodo
1. Fortalecer el Grupo de Trabajo para el seguimiento del Plan de Acción.	<ul style="list-style-type: none"> * Al menos 6 reuniones del Grupo de Trabajo. * Definición de lineamientos para el seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Grupo de Trabajo * Área de Género * Coordinación de la Estrategia 	Todo 2008
2. Desarrollar un Plan de Monitoreo y Evaluación que incluya: <ul style="list-style-type: none"> a) Actualización de diagnósticos de género, por área. b) Indicadores de aplicación de principios de género/coherencia de políticas y operativos. c) Indicadores de proceso y resultados. d) Protocolos de seguimiento de género en las áreas clave. e) Matriz de seguimiento y evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Plan de Monitoreo y Evaluación diseñado. * Plan de Monitoreo y Evaluación aplicado. 	<ul style="list-style-type: none"> * Grupo de Trabajo * Área de Género * Coordinación de la Estrategia 	Todo 2008
3. Garantizar recursos para evaluar el proceso y sistematizar lecciones del mismo.	<ul style="list-style-type: none"> * Recursos para evaluar asignados. * Evaluación realizada. * Informe realizado. * Lecciones sistematizadas. * Informe difundido. 	<ul style="list-style-type: none"> * Grupo de Trabajo * Área de Género * Coordinación de la Estrategia 	Todo 2008
4. Diseñar un nuevo Plan de Acción 2009.	<ul style="list-style-type: none"> * Plan de Acción 2009 diseñado. 	<ul style="list-style-type: none"> * Grupo de Trabajo * Área de Género * Coordinación de la Estrategia 	Cuarto trimestre



