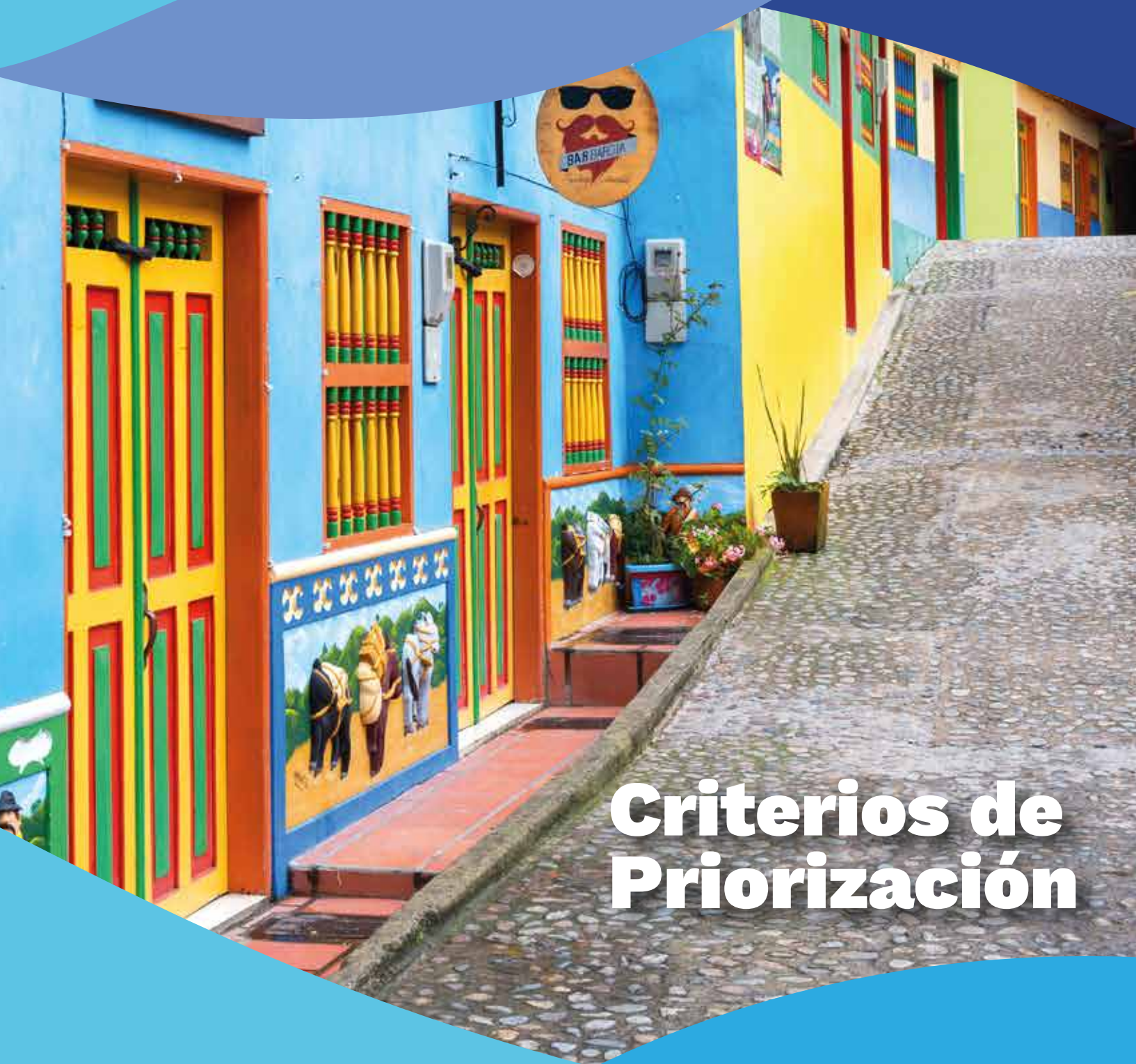




El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional



Criterios de Priorización



Grupo de supervisión

Ángela Ospina de Nicholls
Directora General
APC-Colombia

Ana Julieta Ruíz Giraldo
Directora de Coordinación Interinstitucional

María Alejandra Mateus Sánchez
Asesora

Autora

Panagiota Voidonikolas
Contratista APC-Colombia

Equipo de comunicaciones

Winy Anaya Altamar
Asesora de Comunicaciones

Carlos Martínez
Diseño y diagramación

Contenido

1. Introducción	4
2. Criterios técnicos para la priorización de las demandas de cooperación internacional	5
1. Alineación con prioridades del país	5
2. Complementariedad de esfuerzos	5
3. Aporte internacional claramente identificado	6
4. Creación de capacidades	8
5. Sostenibilidad	8
6. No duplicar esfuerzos ni actuaciones	9
3. Criterios técnicos para la priorización de la oferta de Cooperación	19
Metodología Saber Hacer Colombia	19
1. Alineación con política pública	20
2. Aporte a la implementación de la Agenda 2030	20
3. Sostenibilidad	21
4. Innovación.	21
5. Potencial de intercambio y replicabilidad	21
6. Generación de valor	22
4. Bibliografía	31

4

1. Introducción

En el actual escenario de la cooperación internacional (CI), Colombia se ha posicionado a través de un rol dual que implica que el país se siga identificando como receptor de cooperación, pero también como oferente de la misma. Considerado ahora como un país de Renta Media Alta, Colombia tiene como reto que la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) que continúa recibiendo, esté articulada a las prioridades nacionales y se constituya en un complemento de las apuestas que en materia de desarrollo sostenible tiene el país; a la vez que avanza en un ejercicio de fortalecimiento de capacidades para garantizar la rigurosidad técnica en la identificación, intercambio y visibilización de sus experiencias exitosas.

En este contexto, se formula la Estrategia Nacional de Cooperación Internacional (ENCI) 2019-2022, que define como objetivo “dirigir la gestión de la cooperación internacional que otorga y recibe Colombia hacia sus prioridades de desarrollo, respondiendo a los retos y oportunidades del país en el escenario internacional, con miras a fortalecer su posicionamiento geoestratégico” (ENCI, 2019, p 32).

Teniendo en cuenta que el principal mandato de la ENCI es fortalecer la coordinación de actores de la cooperación, se propone un trabajo conjunto alrededor de cinco ejes de acción (ENCI, 2019, p. 32 – 37):

1. Visión estratégica: ampliar la visión frente al alcance y las tendencias de la cooperación internacional para el desarrollo en el país, y así lograr que las entidades nacionales y territoriales lo conozcan y apliquen.
2. Gestión con resultados: fortalecer la gestión de la cooperación bajo un enfoque de resultados, innovación y sostenibilidad.
3. Posicionamiento geoestratégico: promover el posicionamiento de Colombia como oferente de Cooperación Sur Sur CSS y Cooperación Triangular CT, a través de una participación efectiva en los diferentes espacios de concertación como mecanismos regionales de integración, programas regionales y bilaterales de cooperación.
4. Coordinación pertinente: implementar mecanismos de coordinación de la cooperación internacional con una gobernanza pertinente y clara.
5. Priorización acertada: definir criterios de priorización de la demanda y la oferta de cooperación internacional.

Con relación a este último eje de acción, el objetivo de este documento es explicar los criterios técnicos definidos por APC-Colombia, tanto para la priorización de las demandas de CI no reembolsable como para la priorización de la oferta de cooperación del país. Lo anterior, para guiar y orientar a las entidades nacionales y las autoridades locales en sus ejercicios de priorización, contemplados en los planes de trabajo sectoriales y territoriales de la ENCI 2019-2022.

5

2. Criterios técnicos para la priorización de las demandas de cooperación internacional

A continuación, se presentan los criterios técnicos en el marco de los cuales se deben analizar las necesidades de una entidad al solicitar apoyo de la CI. Con esto se asegura que los recursos que llegan al país responden a las apuestas identificadas y que están plasmadas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y destacadas en la ENCI. Además, se logra una gestión pertinente frente a los recursos de CI bajo un principio de gestión basada en resultados concretos y medibles; se evita la duplicación de acciones complementando los esfuerzos en torno a una misma necesidad; y se promueve el desarrollo con un enfoque de sostenibilidad en el tiempo.

1. Alineación con prioridades del país

Las demandas de CI del país deben responder a las principales apuestas, tanto del gobierno nacional como de los gobiernos locales. Esto garantizará que los apoyos recibidos están contribuyendo al logro de las metas de desarrollo y a los esfuerzos presupuestales y técnicos de las entidades.

Siendo así, las necesidades identificadas deben responder a las prioridades del país en el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el PND 2018-2022 con sus pactos, la ENCI y los planes locales de desarrollo. La alineación garantiza que los fondos se utilicen de manera pertinente, lo que aumenta la eficacia de la ayuda reforzando la capacidad de la entidad para desarrollar, aplicar y responder por sus acciones ante los actores involucrados (Declaración de París, 2005).

En la actualidad, es claro que existe una mayor probabilidad de éxito en la solicitud y consecución de recursos financieros y técnicos de cooperación, cuando se acuerdan y establecen marcos que aportan a la transparencia, monitoreo, evaluación y rendición de cuentas; enfocando los esfuerzos hacia las necesidades previamente identificadas por el país. De esta manera, también se logra que el país avance en el propósito de alcanzar una articulación más apropiada en el escenario internacional.

2. Complementariedad de esfuerzos

Reconociendo que la responsabilidad del desarrollo recae en cada uno de los Estados, debe ser claro que el apoyo de la CI tiene un carácter complementario a los recursos técnicos y financieros de los que dispone el país (ENCI 2019-2022). Los recursos provenientes de la CI no pueden concebirse como sustitutos de los vacíos presupuestales, ni se puede esperar que a través de ellos se atiendan las tareas que las entidades deben y pueden realizar.

La cooperación internacional trasciende los aportes financieros realizados por medio de los proyectos implementados, aprovechando así las ventajas comparativas derivadas del expertise de cada cooperante. De aquí que la CI pueda contribuir con acciones catalíticas para el desarrollo del país; por ejemplo, tecnologías innovadoras y transferencia de conocimiento; experiencias enfocadas en cerrar brechas de financiamiento de carácter estratégico que no hayan tenido respaldo en el pasado, alrededor de temáticas claves como es, entre otras, la consolidación de la paz.

6

La fragmentación excesiva de la ayuda a escala global, nacional o sectorial disminuye su eficacia. En ese sentido, se debe propender por acciones que favorezcan la complementariedad de esfuerzos contando con recursos financieros, técnicos y humanos, destinados a la temática prioritaria identificada; lo cual se puede soportar, por ejemplo, con los proyectos de inversión vigentes de una entidad, o con el apalancamiento de recursos financieros o en especie por parte de otras entidades o la empresa privada.

De esta manera se impulsa una visión y gestión por parte de la entidad, que permite a la vez orientar y coordinar de manera eficiente y eficaz la acción institucional en la identificación de objetivos, acciones e instrumentos necesarios destinados para un fin específico (Declaración de París, 2005).

3. Aporte internacional claramente identificado

Las solicitudes de CI no deben ir dirigidas a la financiación de gastos de funcionamiento, adecuaciones o construcción de infraestructura. Las fuentes de cooperación, por lo general, no suelen otorgar recursos para estos propósitos y, en los casos en los que esto ocurre, el apoyo busca dar respuesta a situaciones de emergencia o porque no constituye el eje central del proyecto.

El aporte de recursos de CI no solo es financiero; también puede ser técnico, lo cual genera un valor agregado en el mejoramiento de capacidades humanas y el fortalecimiento institucional, en los ámbitos nacional y local, al transferir conocimiento sobre diferentes formas de hacer las cosas.

En ambos casos, tanto para la cooperación financiera no reembolsable como para la técnica, es necesario que se tenga claramente definido lo que se requiere y en qué forma se va a ejecutar. En otras palabras, es importante especificar qué tipo de cooperación es necesaria (si es financiera no reembolsable, técnica o en especie); cuál será su uso específico en la iniciativa presentada y cómo se va a utilizar para lograr los objetivos propuestos. El aporte de la CI debe servir como un acelerador para lograr las apuestas previamente identificadas y responder a los objetivos propuestos. De esta manera, se contribuye a una gestión de la CI orientada a resultados; basada en la información como insumo para una mejor toma de decisiones.

Por último, para la gestión de recursos técnicos o financieros no reembolsables, es importante conocer y analizar las líneas prioritarias de los cooperantes y sus mecanismos de acceso. Ello permitirá identificar:

- Cuáles cooperantes apoyan las temáticas en las que se requiere solicitar el apoyo.
- Cuáles fondos o bolsas de recursos globales se han constituido y destinado para financiar proyectos o iniciativas similares.



4. Creación de capacidades

La CI brinda asistencia financiera no reembolsable, en especie y técnica, en áreas en las que el país receptor requiere de fortalecimiento o de apropiación de capacidades. Las solicitudes de cooperación deben contemplar la posibilidad de incorporar nuevos conocimientos, tecnologías o experiencias para dejar capacidad instalada, tanto en cualificación de recursos humanos, como en fortalecimiento institucional, tanto nacional como local. En este sentido, un alto porcentaje de la ayuda gestionada a través de CI se proporciona vía programas coordinados que son coherentes con las estrategias de desarrollo nacional de los países socios, desempeñando los donantes un papel de soporte y apoyo a dichas estrategias.

Una forma de describir la manera en la que la CI crea o fortalece las capacidades existentes, es evidenciando la forma en que esta permite mejorar la cualificación del recurso humano de la entidad o territorio, mediante visitas de expertos, capacitaciones, intercambios de personal entre otros. Otra posibilidad es a través de los recursos financieros o donaciones, que permiten transferir conocimientos, tecnologías o experiencias, lo cual incrementará las capacidades de las entidades beneficiarias para mejorar su desempeño y lograr los propósitos propuestos.

5. Sostenibilidad

Para que una determinada intervención sea sostenible se debe partir de la negociación entre los diferentes intereses de los actores involucrados, así como de un compromiso entre lo que es deseable y lo que es posible en la práctica, habida cuenta del contexto político y de los recursos disponibles (Eade y Williams, 1995: 20-21).

Desde la identificación y formulación de los proyectos, hasta su ejecución, monitoreo y evaluación, la entidad líder debe tomar las provisiones necesarias para garantizar la continuidad de los procesos generados por el mismo proyecto en el tiempo. Para lograrlo, es necesario que los involucrados (gobierno, empresa, comunidades, entre otros), asuman su responsabilidad y dispongan de la capacidad técnica y de gestión necesaria para mantener las actividades establecidas por el proyecto, así como de los recursos suficientes para financiar los costos recurrentes que generará su mantenimiento a mediano y largo plazo (Pérez (s.f)).

Adicionalmente, es indispensable involucrar a todos los actores implicados en el ciclo de proyecto para promover apropiación, lo que a largo plazo también contribuirá a hacer sostenible la iniciativa. También habrá que tener en cuenta una buena comprensión de las interrelaciones y dinámicas sociales¹ del contexto de la iniciativa, lo que dará como resultado cambios positivos y duraderos producto de la CI. La sostenibilidad constituye un criterio esencial para evaluar su calidad.

1. Por ejemplo, mediante el análisis de capacidades y vulnerabilidades.

6. No duplicar esfuerzos ni actuaciones

Es importante que la CI que se gestione no repita acciones con las comunidades y territorios que ya han sido beneficiarios de otros proyectos de cooperación. Por ello, se debe contar con un mapeo de las iniciativas que se han ejecutado o están en ejecución, para articular y complementar los resultados obtenidos.

En este sentido, es fundamental el desarrollo de empalmes ordenados y efectivos entre los equipos de cooperación salientes y entrantes, cuando se presenten cambios institucionales en las entidades y en los territorios, para garantizar una adecuada trazabilidad de las iniciativas de cooperación internacional emprendidas en los últimos años.

Las acciones coordinadas en favor de la transparencia, monitoreo, evaluación y rendición de cuentas son claves para garantizar la mejora continua de la cooperación. Por ende, es indispensable conocer de antemano y tener trazabilidad sobre los tipos de CI con los que ha sido beneficiada la entidad o territorio, en qué temáticas, de tal manera que se pueda garantizar una gestión más pertinente de la CI, basada en resultados concretos y medibles. Así se evita la duplicación de esfuerzos y se promueve la complementariedad.

A continuación se presentan ejemplos que describen dos proyectos de Ayuda Oficial al Desarrollo implementados en Colombia y la forma en que se aplican los criterios antes mencionados.

Ejemplo 1

Nombre del Proyecto	Capacidades locales para la implementación del Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET)
Cooperante	Fondo Multidonante de las Naciones Unidas para el Sostenimiento de la Paz (MPTF)
Descripción	<p>Este proyecto es financiado por el Fondo Multidonante de las Naciones Unidas para el Sostenimiento de la Paz (MPTF) que cuenta con aportes de varios gobiernos y actores internacionales.</p> <p>Este proyecto se plantea como objetivo, generar las condiciones y mejorar las capacidades locales de los 170 municipios priorizados para facilitar su estabilización territorial, a través de la implementación de los (PDET).</p> <p>Los territorios PDET, se caracterizan por su rezago en el ámbito económico y social y su alta afectación por el conflicto armado. Así, el proyecto busca contribuir a fortalecer las capacidades en estos territorios, ya sea institucional como comunitario, para contribuir a su estabilización.</p>

Entidad líder Otros actores involucrados	<p>Entidad de gobierno líder: Agencia para la Renovación del Territorio (ART)</p> <p>Socio implementador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)</p> <p>Otros actores: Escuela Superior de administración Pública (ESAP) y Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)</p> <p>Beneficiarios: alcaldías y comunidades.</p>
Lugar de ejecución	<p>170 municipios PDET</p>
Alineación con prioridades del país:	<p>Este proyecto se alinea con la política de Paz con Legalidad del Gobierno Nacional, cuyo objetivo es el desarrollo y la integración de las regiones abandonadas y golpeadas por la violencia y la ilegalidad, a través de inversiones públicas progresivas, unificadas y concertadas con los actores del territorio, que permitan la equidad y la convergencia entre la calidad de vida rural y urbana.</p>
Complementariedad de esfuerzos:	<p>Las líneas de este proyecto se complementan con las acciones que implementa la Agencia para la Renovación del Territorio (ART); entidad nacional encargada de liderar la formulación e implementación de los PDET.</p> <p>Para la puesta en marcha de esta iniciativa, la ART aporta su equipo nacional y regional para facilitar y gestionar la implementación de los PDET, su sistema de información para los PDET, las metodologías y herramientas para el fortalecimiento de organizaciones y actores de la sociedad civil y los datos e información sobre las iniciativas PDET; así como los resultados que surgieron durante la fase de formulación de los PDET. Las alcaldías aportan el talento humano.</p>
Aporte internacional identificado:	<p>Con una duración de 11 meses</p> <p>USD \$ 3.5 M Monto total: MPTF</p> <p>USD \$ 1.1 M Contrapartida: ART, PNUD</p> <p>USD \$ 287.749 Apalancamiento: ART</p> <p>Con estos recursos el MPTF tiene los siguientes propósitos (Términos de Referencia, Fase II):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Financiar la implementación de iniciativas institucionales y territoriales en áreas relacionadas con la construcción, consolidación y sostenimiento de la paz, en los 170 municipios PDET, a través de los 16 Planes de Acción para la Transformación Regional - PATR, contenidos en el Art. 3 del Decreto 893 del 2017 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

	<p>2) Consolidar programas de construcción de paz en Colombia bajo la sombrilla del Fondo, creando eficiencias y sinergias entre las organizaciones implementadoras y demás entidades socias;</p> <p>3) Alinear las acciones de los socios y los implementadores del Fondo con las prioridades nacionales definidas por el gobierno de Colombia para la estabilización y la construcción de una paz sostenible.</p>
<p>Creación de capacidades:</p>	<p>El proyecto se enfoca en el fortalecimiento de capacidades en dos ámbitos (institucional y comunitario) en los territorios PDET, de la siguiente manera:</p> <p>1) Capacidades de gestión y ejecución de las administraciones públicas locales de los territorios PDET (diagnóstico de capacidades institucionales, estado actual de los Instrumentos de Ordenamiento Territorial (IOT), cierre exitoso de gobiernos, recomendaciones ajuste institucional para implementación de los PDET y formulación de planes de desarrollo y gestión de proyectos).</p> <p>2) Capacidades de gestión y ejecución de redes de actores locales (Implementación de iniciativas PDET con enfoque étnico, jóvenes y mujer rural; fortalecimiento “Grupos Motor” y plataforma de apoyo al fortalecimiento de redes de actores).</p>
	<p>En el marco del proyecto se plantearon los siguientes resultados que contribuyen a garantizar su sostenibilidad, una vez haya culminado el apoyo del MPTF:</p> <p>1) Administraciones públicas municipales: servidores públicos con capacidades para organizar y ejecutar procesos y procedimientos relacionados con el ciclo de la gestión e inversión pública, que permita la estabilización de los territorios.</p> <p>2) Organizaciones de la sociedad civil: gestores de proyectos con habilidades en procesos organizativos, legales y administrativos y con capacidad de tener interlocución proactiva con las administraciones públicas municipales. Delegados de comunidades indígenas, con conocimientos en la formulación de proyectos de inversión. Órganos colegiados con herramientas para la gestión y manejo de recursos y con capacidad para tener interlocución con las administraciones públicas municipales.</p>

	3) ART: Servidores públicos con conocimientos sobre los procesos de fortalecimiento público municipal, con capacidad de apoyar articuladamente la gestión que realiza el DNP y la DAFP. Grupos motores con acceso a reportes de información periódicos sobre la implementación y con relacionamiento con la gestión territorial para avanzar en la implementación.
No duplicar esfuerzos ni actuaciones:	Cuando se presentan nuevos proyectos al MPTF, se revisa si anteriormente el Fondo ha apoyado iniciativas asociadas a la temática propuesta. En caso afirmativo, se le solicita a los formuladores que indiquen de manera clara, la diferencia del proyecto actual con el que se aprobó anteriormente, el valor agregado de la propuesta, los resultados alcanzados anteriormente y la complementariedad con el nuevo proyecto. Estos elementos son claves para analizar su viabilidad y posible aprobación.

Ejemplo 2

Nombre del Proyecto	Oportunidades para la construcción de Paz y la empleabilidad en Colombia (SCOPE por sus sigla en inglés)
Cooperante	Global Affairs Canada;
Sostenibilidad: Descripción	<p>El proyecto SCOPE, que inició el 27/03/2015 y finaliza el 11/1/2021, busca mejorar en el crecimiento económico sostenible, incluyente, equitativo y orientado a la construcción de paz para personas de escasos recursos económicos y vulnerables, en particular jóvenes, mujeres y víctimas del conflicto en regiones seleccionadas en Colombia. Adicionalmente, está el despliegue de más de 30 cooperantes canadienses cualificados.</p> <p>El proyecto tiene cinco áreas de trabajo principales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acompañamiento a la vinculación y pos-vinculación laboral 2. Ruta inclusiva, a través de la cual se fomenta en las empresas una cultura de trabajo inclusivo, libre de violencias y de toda forma de discriminación. 3. Acompañamiento psicosocial que promueve el restablecimiento de la integridad emocional de los y las colaboradores de una empresa.

	<p>4. Fortalecimiento microempresarial para que los negocios incrementen su rentabilidad, abran nuevos mercados y logren una relación contractual asalariada con sus trabajadores.</p> <p>5. Trabajo conjunto con el sector público: contribuye a fortalecer la capacidad técnica instalada de los gobiernos locales y nacionales para abordar con la inclusión laboral y productiva de población vulnerable.</p>
<p>Entidad líder Otros actores involucrados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento para la Prosperidad Social • Servicio Público de Empleo • CUSO Internacional • Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. • Cajas de compensación familiar. • Gobiernos Locales • Fundación Carvajal • Ministerio del Trabajo • Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC-Colombia. • Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)
<p>Lugar de ejecución</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cundinamarca /Soacha • Chocó/ Quibdó • Valle Del Cauca/ Cali y Buenaventura • Antioquia / Medellín • Atlántico/ Barranquilla • Bolívar / Cartagena • Bogotá D.C.
<p>Alineación con prioridades del país:</p>	<p>El proyecto está alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, en especial al Pacto por la Equidad, Política Social Moderna Centrada en la Familia, Eficiente, de Calidad y Conectada a Mercados y, fundamentalmente, en el artículo 195 de la Ley 1955 de 2019, que oficializa dicho plan y en donde se resalta la importancia de la inclusión laboral en el cual deben implementarse: “todos los mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que promuevan la inclusión laboral y hace énfasis al acceso de empleo formal de las personas que enfrentan barreras, especialmente la población más vulnerable.”</p>

	<p>El proyecto mencionado también responde a los retos globales y la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, y sus metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8.3. “Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros”; y • 8.8 “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”. <p>Finalmente, también se evidencia una congruencia con la Estrategia Nacional de Cooperación Internacional (ENCI 2019-2022); específicamente en la línea prioritaria Fenómeno Migratorio, en la cual se priorizan las actividades relacionadas con la inclusión laboral y la generación de ingresos de la población migrante y vulnerable.</p>
<p>Complementariedad de esfuerzos:</p>	<p>El gobierno colombiano, a través del Departamento para la Prosperidad Social (DPS), dio una contrapartida en 2016 de \$4,000 millones de pesos, para apoyar las acciones en el marco del proyecto para la vinculación laboral de población vulnerable, en las ocho ciudades del proyecto.</p> <p>La suma de la inversión colombiana y canadiense permitió que cuatro mil personas en condición de vulnerabilidad consiguieran un empleo formal.</p>
<p>Aporte internacional identificado:</p>	<p>Canadá con USD 13.282.868 y cooperación técnica a través de visitas de voluntarios canadienses.</p>
<p>Creación de capacidades:</p>	<p>La creación de capacidades se presenta tanto en las entidades participantes como en las empresas y la población beneficiaria: En las entidades, el proyecto brinda asistencia técnica a las alcaldías de las ocho ciudades participantes, al Ministerio de Trabajo y a la Unidad para las Víctimas en cuatro áreas específicas: a) Inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad; b) inclusión laboral de la ciudadanía en general; c) inclusión laboral y productiva; y d) Desarrollo económico. Igualmente, se fortalecen capacidades con el acompañamiento a Mesas Locales de Empleo y ferias de servicios institucionales con entidades públicas.</p>

Con el Ministerio de Trabajo se adelantan acciones en cuatro áreas específicas:

- Fortalecer la capacidad del Programa de Asistencia Técnica Territorial del Mintrabajo para orientar a los entes territoriales en la elaboración de políticas públicas de empleo.
- Mejorar la ruta de empleo del Servicio Público de Empleo con enfoque de inclusión laboral, a partir de una revisión y consolidación de los instrumentos y metodologías para la implementación de la misma desarrollados previamente.
- Asistencia técnica para la adecuada implementación del nuevo componente de “Emprendimiento y Desarrollo Empresarial”, del Mecanismo de Protección al Cesante.
- Acompañamiento en la formulación de mecanismos para inclusión laboral en zonas rurales y urbanas.

En las empresas, la Ruta Inclusiva, genera capacidades en 33 empresas, tanto grandes como PYMES, en las ocho ciudades. Para ello, CUSO International (ejecutor del proyecto) realizó diagnósticos de capacidades para conocer las fortalezas y necesidades de cada empresa beneficiada, se formuló un plan de acción para cada una y se realizó un proceso de sensibilización en equidad e inclusión social. Este fortalecimiento devino en la creación de programas y una política institucional de diversidad e inclusión en cada una de estas empresas, las cuales han sido debidamente visibilizadas en eventos realizados en el marco del proyecto para mostrar el compromiso de estas empresas con la equidad e inclusión laboral en Colombia.

Igualmente, en el marco del trabajo en acompañamiento psicosocial, el proyecto tiene un programa de mentorías, formando a colaboradores/as de las empresas beneficiarias del proyecto para que brinden un acompañamiento a los nuevos trabajadores en estas organizaciones, para que estos colaboradores puedan adaptarse mejor al entorno laboral, respondiendo mejor a las expectativas sobre su desempeño.

Igualmente, se dio formación asistencia técnica a dueños/as de pequeños negocios para su formalización y aumento de rentabilidad.

En los beneficiarios, se realiza formación técnica, vocacional y en habilidades blandas en más de 12.000 personas para el acceso al empleo y se realiza un seguimiento pos-vinculación, para asegurar la superación de barreras en la permanencia para el empleo, ya que en el marco del proyecto no solo se propende por lograr la vinculación, sino porque las personas beneficiarias logren durar en los empleos que consiguen.

La sostenibilidad del proyecto se está asegurando a través de las políticas de equidad e inclusión laboral creadas en 33 empresas beneficiarias del proyecto, lo cual permite que estas empresas destinen recursos propios para la contratación de personas en condición de vulnerabilidad y su debida inclusión en la organización, así como acciones que materialicen la equidad de género en las empresas.

Adicionalmente, en la actualidad el proyecto trabaja de la mano con el Servicio Público de Empleo (SPE), el DPS y el Ministerio de Trabajo para traspasarles el modelo de acompañamiento psicosocial para la población vulnerable que consigue empleo, para apoyarlos en la superación de barreras para obtener y mantenerse en un empleo; así como el traspaso de la ruta de acompañamiento para la vinculación y pos-vinculación laboral.

Este conocimiento ha impactado en el diseño de iniciativas públicas en este tema, demostrando la sostenibilidad de los resultados del proyecto. Por ejemplo, el DPS implementó el programa “superando barreras para la inclusión”, el cual tiene como objetivo promover y ejecutar proyectos de apoyo al empleo que contribuyan con la eliminación o mitigación de las barreras existentes en la población vulnerable.

Asimismo, el proyecto apoyó la creación de instrumentos de política pública en las ocho ciudades beneficiarias para abordar la inclusión laboral y socioeconómica de población en condición de vulnerabilidad; partiendo de las buenas prácticas y lecciones aprendidas del proyecto.

Finalmente, el proyecto tuvo una contrapartida con APC-Colombia, que tuvo como objetivo contribuir en el diseño e implementación de un modelo de acompañamiento empresarial que brinde asistencia psicosocial a población en condición de vulnerabilidad vinculada formalmente a un empleo para mejorar los indicadores de rotación y retención laboral. Esta contrapartida se ejecutó entre octubre de 2019 y marzo de 2020. El proyecto de contrapartida se implementó en Barranquilla, Bogotá, Buenaventura, Cali y Medellín.

En el marco de este trabajo conjunto, se desarrolló una metodología de apoyo psicosocial colectivo para la retención laboral, que fue piloteada a través de 80 terapias colectivas en 20 empresas en las cinco ciudades. Esta metodología contempla temas clave: a) manejo de emociones y estrés, b) comunicación asertiva, c) resolución de conflictos, y d) construcción de proyecto de vida. La metodología fue entregada

Aunque se han desarrollado en los últimos años otras iniciativas de la CI orientadas a la inclusión laboral de población vulnerable, tales como Ruta Motor (financiado por Suecia), Trabajo decente para todos (Noruega), y otras iniciativas apoyadas por el BID, la Unión Europea, Suiza, entre otros, el proyecto SCOPE no ha duplicado esfuerzos ni actuaciones por tres razones principales:

1. El proyecto SCOPE ha sido la apuesta más grande, desde la CI en los últimos años, para la inclusión laboral de población vulnerable en Colombia. La inversión en SCOPE es de más de 13 millones USD; ninguna de las demás intervenciones supera los dos millones USD c/u.
2. Aunque el proyecto SCOPE se encuentra en varias ciudades con otros proyectos similares, dichos proyectos han estado orientado a sectores económicos específicos (Ruta Motor al sector automotriz, por ejemplo), o al desarrollo de habilidades innovadoras para que población vulnerable sea competitiva en el ámbito laboral (tales como las intervenciones del BID). El proyecto SCOPE no se concentra en sectores económicos o en algún tamaño de empresa en particular.
3. SCOPE ha tenido una relación cercana con los entes gubernamentales, a nivel nacional y local, encargados de la inclusión laboral, y ha trabajado en llave con los socios en terreno claves para esto; es decir, las cajas de compensación familiar.
4. SCOPE y Canadá son los primeros en dar un aporte financiero orientado a aumentar la inclusión laboral de población migrante y retornada proveniente de Venezuela. Por tanto, CUSO International hace parte de las mesas de coordinación y pilotos que adelanta el Gobierno Nacional en la materia y responden a las necesidades establecidas por el Gobierno para en este tema.



3. Criterios técnicos para la priorización de la oferta de Cooperación

Siguiendo los lineamientos de política exterior, Colombia busca posicionarse internacionalmente como oferente de CI técnica con el sur global. Esto implica asumir el reto de profesionalizar la Cooperación Sur-Sur (CSS) e incrementar la Cooperación Triangular (CT).

La CSS y la CT buscan promover el intercambio de experiencias de desarrollo con diferentes socios del sur global para apoyarlos en sus procesos de desarrollo y a la vez, aprender de lo que hacen de tal forma que se complementen esfuerzos y conocimientos hacia la promoción de un desarrollo sostenible.

Para esto, el país ha avanzado en la documentación de las prácticas más innovadoras y efectivas enfocadas en la búsqueda de soluciones apropiadas a problemas de desarrollo identificados, que permitan una ejecución en tiempos eficientes y con menores costos, promoviendo el desarrollo sostenible. Adicionalmente, se apunta a difundir las experiencias derivadas de la ejecución de las estrategias, programas, proyectos y acciones en el marco de la CSS y CT que desarrolle el país.

Colombia prioriza su oferta con base en los temas en los que el país tiene un amplio reconocimiento internacional, alta demanda y buenas prácticas sistematizadas bajo la Metodología Saber Hacer Colombia (SHC) de APC-Colombia. Las áreas temáticas que agrupan las experiencias que hacen parte de este portafolio, son las siguientes:

- Cuidado y atención a la primera infancia
- Recreación y deporte
- Empleo y trabajo decente
- Desarrollo rural
- Productividad y competitividad
- Gestión del riesgo
- Seguridad integral

Metodología Saber Hacer Colombia

La Metodología Saber Hacer Colombia (SHC) se ha venido implementando desde el 2016 y, como obedece a un proceso dinámico en el que se tienen varios aprendizajes, actualmente se encuentra en revisión con el fin de ajustar sus procesos y el alcance de su aplicación. Se espera tener la nueva versión para finales del 2020.

Para Colombia, la CSS y CT no se limitan a la movilización de personas de un país a otro para realizar actividades puntuales; son herramientas que promueven efectos en el desarrollo bajo un esquema de aprendizaje mutuo, a partir del intercambio de experiencias y conocimiento bajo diversos instrumentos². De esta forma, con una orientación metodológica idónea y con el compromiso de las contrapartes técnicas, la CSS es capaz de alcanzar amplios resultados en términos de conocimiento, potenciar las capacidades existentes de los participantes y generar productos de aprendizaje que contribuyen al logro de los objetivos concertados.

2. Algunos de los instrumentos son misiones de alto nivel, visitas de expertos, talleres, webinars, cursos, pasantías entre otros.

APC-Colombia, con el ánimo de profesionalizar la CSS que recibe y otorga el país, ha desarrollado una Caja de Herramientas que facilita la ejecución de cada una de las etapas que conforman el ciclo de vida de este tipo de proyectos³, que contempla el formato de formulación y seguimiento bajo el Modelo de Agregación de Valor (MAV), el cual permite la identificación de los factores que incrementan el valor de esta modalidad de cooperación.

En ese proceso de cualificación de la CSS y CT, APC-Colombia diseñó la metodología SHC con apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), para documentar, clasificar y validar políticas públicas nacionales y territoriales, además de experiencias del sector privado y de la sociedad civil. Saber Hacer Colombia tiene como propósito generar aprendizajes significativos y concretos en cumplimiento de los ODS y facilitar la identificación de las mejores experiencias desarrolladas por entidades públicas y privadas del país, susceptibles o ya en proceso de intercambio con otros países.

Dicha metodología se aplica por convocatoria y contempla un procedimiento detallado y coherente, para identificar experiencias destacables de CSS y CT, y establece los siguientes criterios generales que deben ser tenidos en cuenta en el momento de identificar y priorizar las propuestas:

1. Alineación con política pública

Este criterio busca identificar y presentar de manera resumida la política pública territorial y/o nacional en la que se enmarca la práctica o lección aprendida a compartir. Esto es necesario para asegurar que la experiencia responde a una apuesta de desarrollo nacional o local, hacia la cual se están orientando los esfuerzos del Estado, tanto de las instituciones públicas como de las organizaciones de la sociedad civil, y no se trata de esfuerzos aislados e independientes de un solo actor.

Lo anterior permite posicionar internacionalmente las apuestas de desarrollo del país, así como evidenciar los éxitos y aprendizajes en la implementación de las políticas públicas que pueden ser de interés regional o de otros países del Sur Global.

2. Aporte a la implementación de la Agenda 2030

Una experiencia exitosa que puede ser susceptible de compartirse con otros países a través de la CSS, debe responder a los retos de desarrollo global que propone la Agenda 2030 y contribuir al cumplimiento de los ODS.

Para mayor claridad del aporte de las iniciativas, es valioso poder identificar claramente el ODS al que contribuye, incluyendo las metas e indicadores que tienen correspondencia con la práctica. Colombia seguirá gestionando su cooperación bajo los enfoques de demanda, gestión por resultados y complementariedad a los esfuerzos nacionales, acorde con las realidades y retos regionales y globales, en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ENCI, 2019).

3. La Caja de Herramientas de CSS presenta un proceso metodológico, compuesto por nueve etapas para los intercambios de CSS con agregación de valor, iniciando con la demanda puntual de conocimiento y finalizando con el cierre y socialización de resultados del proyecto. Las nueve etapas de intercambio de conocimiento de CSS son: demanda, oficialización, análisis de viabilidad, validación técnica y financiera, formulación conjunta de proyecto, estructuración de actividades, ejecución de actividades, seguimiento y monitoreo y cierre y socialización de resultados.

3. Sostenibilidad

Las prácticas de CSS o CT deben tener una garantía de continuidad en el direccionamiento de recursos económicos, sociales y de capital humano, que permitan darle sostenibilidad a través del tiempo a las acciones que promueve la buena práctica, o para la permanencia de los resultados alcanzados.

Para esto se debe garantizar que las entidades responsables del intercambio de CSS o CT, tengan capacidad para dar continuidad a los resultados obtenidos, de tal manera que el impacto de la intervención perdure en el tiempo. Desde la identificación y formulación de los proyectos, hasta su ejecución, monitoreo y evaluación, la entidad líder debe tomar las provisiones necesarias para garantizar la sostenibilidad de los procesos generados.

4. Innovación.

“La CI trasciende los costos de los proyectos implementados, aprovechando así las ventajas comparativas de cada cooperante, por lo cual deberá ser dirigida a aquellos sectores donde tenga un efecto catalítico hacia el desarrollo sostenible” (por ejemplo, tecnologías innovadoras y transferencia de conocimientos) (ENCI 2019-2022).

La innovación y el intercambio de conocimiento son elementos fundamentales para dar respuesta a los desafíos en materia de desarrollo, debido al impacto que pueden generar en el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades. La innovación se entiende como la práctica que introduce componentes diferenciadores para posibilitar cambios favorables en el entorno o contexto en el que ha tenido lugar su implementación. De igual forma, la innovación se identifica a partir de la introducción de un nuevo bien o servicio o de un producto significativamente mejorado, o de un proceso innovador en las prácticas internas del actor en su lugar de trabajo o en sus relaciones con otros socios (Suárez, R. 2018).

El aporte innovador de las lecciones aprendidas se revisa caso a caso y desde una perspectiva más amplia, teniendo en cuenta su componente de creatividad y los impactos del nuevo conocimiento aplicado en todos los aspectos, con el fin de dar una mayor comprensión del proceso (Suárez, R. 2018).

5. Potencial de intercambio y replicabilidad.

“Con el objetivo de mejorar la calidad de la CSS que ofrece y recibe el país, se busca un perfeccionamiento continuo de las metodologías y herramientas que permitan evaluar resultados y promover la coordinación de iniciativas que faciliten la identificación y puesta en marcha de proyectos orientados a la obtención de resultados, la replicabilidad del conocimiento y el fortalecimiento de capacidades” (ENCI, 2019-2022, p. 20).

“De esta manera, el país seguirá avanzando ante los nuevos retos y dinámicas actuales de la CSS y CT, mediante el diseño y mejora de herramientas que permitan medir la eficacia de estas modalidades en la consecución de los objetivos de política exterior, el fortalecimiento de los mecanismos de monitoreo y seguimiento, la inclusión de actores no-estatales (academia, sector privado, sociedad civil) y la promoción de un portafolio de experiencias colombianas exitosas y novedosas” (ENCI, 2019-2022, p. 20).

Bajo este criterio se debe identificar de forma clara, la posibilidad que presenta la práctica o lección aprendida para trascender y ser utilizada en diferentes localidades, regiones o países teniendo en cuenta sus particularidades y características. Dentro de este aspecto se deberá definir si la práctica tiene una vocación más universal o si está enfocada a un grupo específico.

6. Generación de valor

Toda práctica de CSS o CT debe crear la oportunidad de generar nuevos conocimientos, alianzas y participación de actores de desarrollo, haciendo evidente el impacto y valor del intercambio de la experiencia.

Para definir la agregación de valor en el marco de la metodología SHC, se identifican tres componentes: el primero es el de generar conocimiento; esto es, que a raíz de la implementación del proyecto se desarrollan o mejoran técnicas, métodos, saberes o metodologías. Adicionalmente, se debe evidenciar que los participantes hayan adquirido mayores capacidades, competencias o hayan desarrollado habilidades ya existentes. Por último, deben existir productos de aprendizajes elaborados (guías, manuales, estudios de caso, publicaciones en revistas indexadas entre otros).

El segundo componente es de visibilidad, el cual hace referencia a si la institución u organización ha realizado documentos (en medio físico o digital) de difusión y comunicación directamente relacionadas con el proyecto y si éstos se han publicado en medios de difusión propios, masivos y/o especializados.

El tercer componente mide el factor relacional cuando la implementación del proyecto ha generado o afianzado relaciones y sinergias, que se han transformado en redes de trabajo, comunidades de aprendizaje y modelos colaborativos, entre otros.

7. Enfoque multiactor

Teniendo en cuenta la dimensión de los retos que se enfrentan, y reconociendo las responsabilidades y capacidades diferenciadas de los actores del desarrollo, la creación de la alianza multiactor es indispensable para fomentar el desarrollo sostenible.

“La CT se reconoce como una modalidad que permite elevar el nivel de las alianzas entre diversos actores del desarrollo, impulsando una gran responsabilidad y liderazgo de los países que acuden a esta forma de cooperación. Esto genera un valor agregado a la CSS, a través de la movilización adicional de conocimientos, experticia, recursos y transferencia de tecnología, con el fin de dinamizar el intercambio de experiencias y la identificación de soluciones de desarrollo adaptadas a cada contexto, de una forma inclusiva, eficiente y sostenible” (ENCI 2019-2022).

Este criterio, en particular, busca identificar si la propuesta promueve la participación de diferentes actores (organizaciones de la sociedad civil, gobiernos locales, academia, sector privado, etc.) en la implementación del proyecto, con una mirada de fortalecimiento mutuo y aprovechamiento de capacidades.

A continuación se presentan dos ejemplos de experiencias exitosas del país y la aplicación de los criterios mencionados anteriormente:

Ejemplo 1

Nombre de la buena práctica	<i>Cine para todos</i>
Descripción	<p>Cine para todos es un espacio de entretenimiento y cultura incluyente que le permite a las personas, en condición de discapacidad visual, auditiva y cognitiva, disfrutar gratuitamente de funciones gratuitas de cine accesible en 13 ciudades de Colombia o en puntos digitales ubicados en lugares apartados donde se realizan producciones a través de internet de alta velocidad.</p> <p>Esto es posible gracias a tecnologías de audio descripción, subtítulo especial e interpretación en lengua de señas colombiana. Se brinda una atención diferenciada a través de dispositivos adecuados de acuerdo con el tipo de discapacidad; ofreciendo un espacio de entretenimiento accesible e incluyente al séptimo arte para esta población</p>
Entidad líder Otros actores involucrados	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTic) en alianza con Cine Colombia • Cine Colombia (CC) • Festival Internacional de Cine de Cartagena de Indias (FICCI)
Enfoque multiactor:	Entre el MinTic y una empresa como CC
Lugar de ejecución de la buena práctica	Bogotá, Medellín, Cali, Bucaramanga, Montería, Barranquilla, Ibagué, Pereira, Armenia, Manizales, Villavicencio, Cartagena y Popayán.
Alineación a política pública:	<p>La iniciativa está alineada con la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social –PPDIS al garantizar en el ámbito del entretenimiento acceso a población en situación de discapacidad visual, auditiva y/o cognitiva. Esta se enmarca a la vez en la ley 1618 de 2013.</p> <p>También con la Política “El futuro digital es de todos”, coyuntural para el cuatrienio 2018-2022 al permitir la mayor inclusión en la accesibilidad a herramientas tecnológicas.</p>

<p>Aporte a implementación Agenda 2030: Objetivo, meta e indicador</p>	<p>Cine para Todos, contribuye a: Objetivo 10. Reducción de las desigualdades Meta 10.2 “De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición” Objetivo 9. Industria, Innovación e Infraestructura Meta 9. “Aumentar significativamente el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y esforzarse por proporcionar acceso universal y asequible a internet en los países menos adelantados de aquí a 2020”.</p>
<p>Sostenibilidad:</p>	<p>En Cine para Todos, el MinTic indica como factores de sostenibilidad la existencia de su propia APP para dispositivos Android e IOs “Cine para Todos” y la publicidad que han desarrollado, que incluye una página web de la iniciativa. Adicionalmente, están los convenios que ha desarrollado con entidades como el FICCI y Cine Colombia; aliados importantes y relevantes del sector en este proyecto a iniciativa.</p> <p>Entre los planes futuros está aliarse con el Ministerio de Cultura para reforzar la iniciativa y al igual que el Estado continúe difundiendo las normativas que existen en materia de accesibilidad e inclusión.</p> <p>El MinTic indica que la práctica está enmarcada en el marco legal del art. 13 de la Constitución Política de Colombia y en la Ley 1618 de 2013 en favor de los derechos de las personas en situación de discapacidad.</p>
<p>Innovación:</p>	<p>La APP Cine para Todos, dado que esta puede sincronizar la película de interés con los servicios de accesibilidad, no solo desde el cine sino desde cualquier pantalla, sea un televisor o un computador.</p> <p>Esta APP es revolucionaria porque si la industria se apropia de ella, y decide usarla, todas las películas nacionales tendrían accesibilidad en beneficio de los colombianos con discapacidad. Un producto con sello innovador nacional para mostrar al mundo entero.</p>
<p>Potencial de intercambio y replicabilidad:</p>	<p>Es indicado como una iniciativa gubernamental con alto potencial de réplica por parte de otros países. Se han desarrollado procesos que no implican o requieren de tecnologías muy avanzadas; por el contrario, son tecnologías de fácil acceso que vienen acompañadas de procesos políticos eficientes que garantizan los derechos de acceso a las comunicaciones y a la tecnología por parte de población en situación de discapacidad visual, auditiva y/o cognitiva.</p>

<p>Generación de Valor:</p>	<p>(i) Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación de los procesos de accesibilidad de las diferentes películas de acuerdo con las necesidades específicas del contexto, cerrando las brechas entre realidad y diseño que son tan comunes en el desarrollo e implementación de las políticas públicas en Colombia. • Desarrollo de la aplicación móvil de Cine para Todos como una herramienta de sostenibilidad de la iniciativa en el tiempo. <p>(ii) Factor Relacional: Cine para Todos, ha dejado de ser un espacio físico para el acceso a entretenimiento por parte de personas en situación de discapacidad visual, auditiva y/o cognitiva, se ha transformado en un mecanismo con la capacidad de promover relaciones que se conviertan en inclusión digital, y desarrollo socioeconómico para grupos de población en situación de vulnerabilidad, a través de la garantía de derechos y el aumento de libertades para la toma de decisiones.</p>
------------------------------------	---

Ejemplo 2

<p>Nombre de la buena práctica</p>	<p>Sistema de Gestión de Igualdad de Género: Sello de Equidad Laboral Equipares</p>
<p>Descripción</p>	<p>El Sello de Equidad Laboral Equipares es un programa de certificación en igualdad de género, inspirado en los sistemas de gestión y creado en el 2013. Equipares busca reducir y eliminar las brechas de género en el lugar de trabajo.</p> <p>El Sello de Equidad Laboral Equipares es una estructura multinivel sustentada en tres niveles de certificación para facilitar la adecuación organizacional y el cierre de brechas de género de manera gradual. Inspirado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), propone un plan de acción en ocho dimensiones específicas y transversales a nivel organizacional.</p> <p>Existe además una metodología clara de implementación sello Equipares. Las certificaciones se obtienen según el nivel de cumplimiento y son:</p> <p>Nivel I. Reconocimiento: si bien no es una certificación, el “Compromiso por la Igualdad” es un incentivo que se otorga cuando la empresa y organización finaliza la fase de planeación.</p> <p>Nivel II. Sello Plata: certifica a las empresas y organizaciones que están implementando acciones para generar una transformación en su estructura organizacional.</p> <p>Nivel II. Sello Oro: Certifica a las empresas y organizaciones que han evaluado, formulado o actualizado acciones tendientes al cierre de las brechas identificadas.</p>

<p>Entidad líder Otros actores involucrados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio del Trabajo • Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD • Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer • Empresas vinculadas voluntariamente al Sistema de Gestión Equipares <p>Enfoque multiactor: Para intervenir las brechas de género el Ministerio del Trabajo abordó la problemática desde dos focos: la primera, entendiendo la perspectiva de género como motor para el desarrollo del país; la segunda, considerando las dinámicas del sector privado y sus diferencias con el sector público. En la implementación del Sello Equipares, se involucran los siguientes actores: Ministerio del Trabajo, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, PNUD, Gremios, 92 Empresas⁴ y organizaciones, y sindicatos.</p>
<p>Lugar de ejecución de la buena práctica</p>	<p>Las empresas vinculadas están en Bogotá, Medellín, Cali, Cartagena, Neiva, Tunja y Pasto.</p>
<p>Alineación a política pública:</p>	<p>Ley 1257 de 2008, y el documento del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) 161 de 2013 a través del “Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres⁵ del Ministerio del Trabajo, puso en marcha en el año 2013 el Sello de Equidad Laboral Equipares.</p>

4. 9 empresas se han certificado en Sello Oro (EMGESA S.A. ESP, CODENSA S.A. ESP, TELEFÓNICA S.A, CEMENTOS ARGOS S.A. CONCRETOS ARGOS, SANOFI PASTEUR, y CONFAMILIAR DEL HUILA, SERVICIOS NUTRESA, Y COLOMBINA), 26 en Sello Plata y 15 empresas en nivel de reconocimiento.

5. Documento Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) 161. Equidad de Género para las Mujeres. Marzo 12 de 2013.

<p>Aporte a implementación Agenda 2030: Objetivo, meta e indicador</p>	<p>ODS 5: Igualdad de género</p> <p>5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.</p> <p>5.4.1 Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado, desglosada por sexo, edad y ubicación.</p> <p>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.</p> <p>5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos Se hizo: 1) Diseño y consolidación de la política de igualdad de género e inclusión. 2) Ajuste en procesos de reclutamiento y selección para la garantía de equidad de género e igualdad de oportunidades.</p> <p>ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.</p> <p>8.5 De aquí a 2030 lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.</p> <p>8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes; en particular, las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p> <p>8.8.2 Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio. Se hizo: 1) Política de remuneración y salarios, metodología de cálculo de segregación salarial y ocupacional. 2) Formación de mujeres para fortalecer sus capacidades técnicas para acceder a cargos tanto directivos como altamente masculinizados.</p> <p>ODS 10: Reducción de las desigualdades.</p> <p>10.3.1 Proporción de la población que declara haberse sentido personalmente discriminada o acosada en los últimos 12 meses por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos. Se hizo: 1) Capacitación en género a proveedores y contratistas. 2) Formación y capacitación en prevención y manejo de casos de acoso laboral y sexual desde la perspectiva de género, elaboración de protocolos para atención de denuncias y fortalecimiento de los comités de convivencia.</p>
---	--

	<p>ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos.</p> <p>17.15.1 Grado de utilización de los marcos de resultados y las herramientas de planificación de los propios países por los proveedores de cooperación para el desarrollo.</p> <p>El Ministerio del Trabajo ha hecho una alianza con el PNUD para acompañamiento técnico en la implementación del Sello Equipares. Esto garantiza la imparcialidad al momento de otorgar la certificación y aumenta la confianza del sector privado al aliarse con el sector público.</p> <p>17.16.1 Número de países que informan de sus progresos en los marcos de múltiples interesados para el seguimiento de la eficacia de las actividades de desarrollo que apoyan el logro de los ODS.</p> <p>Se hizo: 1) Divulgación de la implementación de Equipares en países como Argentina, Chile, Ecuador y México. 2) Alianza con organismos de Cooperación Internacional como PNUD y 3) Alianzas con empresa, gremios y sindicatos.</p>
<p>Sostenibilidad:</p>	<p>El Sello Equipares se ha convertido en una alianza estratégica entre el sector público, el sector privado, y la cooperación internacional lo que garantiza su sostenibilidad. Se han generado redes de apoyo colaborativo para la implementación de acciones por la igualdad, gracias a que, dos veces al año, se realizan jornadas de intercambio de experiencias de las empresas y organizaciones certificadas,</p> <p>El Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Sello de Equidad Laboral Equipares, queda en cada empresa certificada para seguir aplicando internamente las políticas.</p> <p>Factores de éxito en la práctica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direccionamiento y acompañamiento del Gobierno Nacional. • Apoyo de la alta dirección de las organizaciones o empresas. • Contar con un equipo de monitoreo y seguimiento que le permita a la empresa y organización ser más eficaz. • Alianzas entre los sectores público y privado. • Acompañamiento técnico por parte del PNUD. • Fomento de la Cooperación Sur- Sur. • Intercambio de buenas prácticas y metodologías en el ámbito regional e internacional.

<p>Innovación:</p>	<p>El Sello Equipares plantea una nueva interacción del Gobierno Nacional con el sector empresarial, convirtiéndose en un aliado estratégico para superar las diferencias entre los sexos en el mundo del trabajo. El Ministerio trasciende el rol legal de inspección, vigilancia y control para convertirse en un catalizador de buenas prácticas en materia de equidad laboral con enfoque de género y guiar a las empresas y organizaciones en su implementación.</p> <p>Materialización de medidas, tanto del tipo de igualdad de oportunidades como de transversalización. Algunos ejemplos son:</p> <p>Fortalecimiento del comité de convivencia laboral, en la prevención y detección de casos de acoso, a través de protocolos para atención de este tipo de casos desde la perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Las empresas y organizaciones han diseñado e implementado procedimientos y protocolos para realizar y atender quejas y/o solicitudes en materia de acoso laboral y sexual, desde la perspectiva de género. b) Talleres de empoderamiento femenino y de prevención de violencias contra las mujeres.
<p>Potencial de intercambio y replicabilidad:</p>	<p>La implementación de una política de diversidad al interior de la organización ha generado ser referente en la empresa. La metodología de Equipares ha sido puesta en marcha en varias empresas ubicadas en siete de las principales ciudades del país. Al ser un Sistema de Gestión de Calidad podría ser replicado fácilmente en cualquier país.</p> <p>Por otro lado, como factores claves para la implementación del Sello Equipares, se encuentra el compromiso del Gobierno Nacional, la generación de alianzas con los sectores productivos de la mano de la alta dirección, para liderar los cambios organizacionales necesarios para la puesta en marcha del sello. Además, la asistencia técnica de la cooperación internacional en la implementación del programa, permite hacer una implementación objetiva e imparcial del Sistema de Gestión.</p>

<p>Generación de Valor:</p>	<p>Conocimiento:</p> <p>Mayor acceso a procesos de formación, desarrollo profesional por parte de mujeres y hombres y el ascenso de mujeres a cargos considerados para hombres, y viceversa.</p> <p>Por una parte, hubo productos de aprendizajes elaborados (guías, manuales, estudios de caso, publicaciones en revistas indexadas) y, por otro, técnicas, métodos, saberes, metodologías desarrolladas o mejoradas.</p> <p>Se reportan beneficios personales y colectivos, tanto en personal directivo como en trabajadoras(es) de otros niveles.</p> <p>Visibilidad:</p> <p>Se generaron comunicaciones y publicaciones en relación al Sello Equipares en diversos medios de difusión como: redes sociales, revistas de difusión nacional, canales multimedia, videos y reportajes.</p> <p>Factor relacional:</p> <p>El Sello Equipares se ha convertido en una alianza estratégica entre el sector público, el sector privado y la cooperación internacional. Dos veces al año se realizan jornadas de intercambio de experiencias de las empresas y organizaciones certificadas, con el fin de generar redes de apoyo colaborativo para la implementación de acciones por la igualdad.</p> <p>Adicionalmente, se han estrechado los lazos regionales y multilaterales, donde algunas de las organizaciones como Esenttia y Sanofi de Colombia, compartieron su experiencia en el IV Foro Global de Empresas por la Igualdad de Género, en Santiago – Chile durante el 27 y 28 de febrero de 2018.</p> <p>http://www.equipares.org/dos-empresas-colombianas-estan-presentes-en-foro-global-de-igualdad-de-genero/</p>
------------------------------------	---

Desde APC-Colombia se espera que los criterios técnicos descritos anteriormente sirvan de orientación, tanto para las entidades nacionales como para las autoridades locales, en sus ejercicios de priorización de necesidades de cooperación internacional y de identificación de experiencias exitosas que pueden formar parte de la oferta de cooperación del país.

La ENCI 2019-2022 invita a los actores de cooperación a realizar una priorización acertada de sus demandas y ofertas, a partir de ejercicios de análisis críticos y pertinentes acordes con el contexto actual de la cooperación en Colombia. Esto permitira una gestión con resultados, que contribuya a las apuestas de desarrollo y que responda a los retos y oportunidades del país en el escenario internacional.

4. Bibliografía

Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo 2005, recuperado de <https://www.oecd.org/dac/effectiveness/34580968.pdf>

Eade, D. y S. Williams (1995), *The Oxfam Handbook of Development and Relief*, Oxfam UK and Ireland, Oxford.

Estrategia Nacional de Cooperación Internacional de Colombia ENCI 2019-2022, (2019).

Pérez de Armiño (s.f) *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo* recuperado de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/213>

Suárez, R. (2018) *Reflexiones sobre el concepto de innovación*, recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6839735.pdf>



**El futuro
es de todos**

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

Visite nuestra página
www.apccolombia.gov.co

Carrera 10 No. 97A 13
Torre A - Piso 6
Edificio Bogotá Trade Center
Telefax: (571) 601 24 24



@APC Colombia