



El futuro  
es de todos

Gobierno  
de Colombia



## ► Género y Cambio Climático

Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas en desarrollo industrial sostenible.

Sector Comercio, Industria y Turismo

Para garantizar el avance hacia la igualdad de género en la mitigación y adaptación al cambio climático

# Género y Cambio Climático

## Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático en desarrollo industrial sostenible

### Sector Comercio, Industria y Turismo

Para garantizar el avance hacia la igualdad de género en la mitigación y adaptación al cambio climático

#### PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Iván Duque Márquez

#### MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

##### Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Carlos Eduardo Correa Escaf

##### Viceministro de Ordenamiento Ambiental del Territorio

Nicolás Galarza Sánchez

##### Viceministro de Políticas y Normalización Ambiental

Francisco Cruz Prada

##### Director de Cambio Climático y Gestión del Riesgo

José Francisco Charry Ruiz

#### PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

##### Representante Residente del PNUD

Jessica Faieta

##### Coordinadora Desarrollo Sostenible

Jimena Puyana Erazo

#### Enlace de Proyecto

Diego Daniel Olarte Suárez

#### Apoyo Administrativo

Mauricio Benjamín Estupiñán Andrade

#### Oficial de Género

María Carolina Melo

#### PROYECTO CONSTRUCCIÓN DE CAPACIDADES PARA LA CONTRIBUCIÓN NACIONAL

#### EQUIPO RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO

##### Coordinador Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono

Iván Darío Valencia

##### Profesional en Género y Cambio Climático

Juan Andrés Casas Monsegny

##### Profesional Sectorial Comercio Industria y Turismo

Germán Ricardo Agudelo Ariza

#### Cítese como:

Recurso electrónico

Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Programa de las Naciones Unidad para el Desarrollo -PNUD / Casas, J. A. y Pinilla, P. E. (2021). Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas en desarrollo industrial sostenible. [Recurso electrónico]. Bogotá D. C., Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2021.

ISBN digital: 978-958-5551-63-3

© Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2021.

*Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción y divulgación de material contenido en este documento para fines educativos u otros fines no comerciales sin previa autorización del titular de los derechos de autor, siempre que se cite claramente la fuente. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento para fines comerciales. No comercializable - Distribución gratuita*

#### No comercializable - Distribución gratuita



Este documento fue preparado por Juan Andrés Casas Monsegny, profesional en Género y Cambio Climático, contratista PNUD en apoyo a la Estrategia Colombiana de Desarrollo Sostenible (ECDBC), que forma parte de la Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo (DCCGR) del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (Minambiente). El documento se produjo en el marco del proyecto “Construcción de capacidades para la contribución nacional”, que cuenta con el financiamiento del NDC Support Programme, integrado por el Ministerio Federal de Medio Ambiente de Alemania (BMU); el Ministerio de Desarrollo Económico de Alemania (BMZ), la Unión Europea (UE) y el Gobierno de España. Los donantes invierten en el programa como una contribución al NDC Partnership.

Ni el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible ni el NDC Support Programme ni ninguna persona que actúe en su nombre son responsables del uso que pueda hacerse de la información contenida en esta publicación. Los puntos de vista expresados en esta guía son del autor y no reflejan necesariamente los puntos de vista del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible ni del NDC Support Programme. Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el NDC Support Programme.

#### Diseño y edición

EVELO SAS

#### Ilustraciones

Liliana Bello

#### Diseño y diagramación

Mónica Najar

Juan Salamanca

#### Corrección de estilo

Comunicación y Estrategia SAS

**Prólogo PNUD –GUÍA PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO Pág. 8**

**Gestión del cambio climático con enfoque de género Pág. 10**

**¿Cómo utilizar esta guía? Pág. 12**

*PARTE 1. Herramientas e insumos transversales Pág. 12*

*PARTE 2. Integración de enfoque de género en el ciclo de proyecto Pág. 13*

*PARTE 3. Formulación de políticas, planes y programas para la igualdad de género sectorial Pág. 13*

---

**PARTE 1. Pág. 14**  
**HERRAMIENTAS E INSUMOS TRANSVERSALES**

---

**Presentación Pág. 15**

**Mensajes clave Pág. 15**

*¿A qué nos referimos al hablar de género? Pág. 15*

*¿A qué nos referimos al hablar de género y transporte? Pág. 17*

*¿Qué es igualdad de género? Pág. 19*

*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas: Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 –ODS 5 Pág. 20*

*Empoderamiento de las mujeres y las niñas Pág. 21*

*Integración de enfoque de género Pág. 22*

*Hagamos análisis de género Pág. 22*

*Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC) Pág. 24*

*Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres en relación con el desarrollo urbano. Pág. 24*

*Mitigación del cambio climático con enfoque de género Pág. 25*

*Recomendaciones de mitigación del cambio climático con enfoque*



*de género en el sector de transporte Pág. 26*

*Adaptación al cambio climático con enfoque de género Pág. 30*

**Capacidad instalada de género en la planeación y formulación de los proyectos Pág. 31**

*Cualificación de capacidades de género del equipo del proyecto Pág. 32*

*Recursos de género de libre acceso en línea Pág. 33*

*Recomendaciones relativas a la conformación y, o, cualificación del equipo del proyecto Pág. 34*

**Comunicaciones con enfoque de género Pág. 36**

*¿Por qué debemos utilizar lenguaje inclusivo de género? Pág. 36*

*Antecedentes normativos de lenguaje inclusivo de género Pág. 37*

*Estrategias y recursos de lenguaje inclusivo Pág. 37*

*Preguntas para revisar la correcta integración de enfoque de género en la estrategia de comunicaciones Pág. 40*



---

**PARTE 2. Pág. 42**  
**INTEGRACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CICLO DE PROYECTO**

---

**Categorización del proyecto de acuerdo con su orientación hacia la igualdad de género Pág. 43**

*Proyectos orientados hacia la igualdad de género Pág. 46*

*Proyectos con dimensiones de género significativas Pág. 47*

*Proyectos con dimensiones de género limitadas Pág. 48*

*Proyectos con dimensiones de género mínimas Pág. 49*

**Contexto y antecedentes del proyecto con enfoque de género en desarrollo urbano sostenible en la gestión del cambio climático Pág. 50**

*Recomendaciones y orientaciones sobre capacidad instalada de género en la planeación y formulación de los proyectos Pág. 50*

*Recomendaciones relativas a la conformación y, o, cualificación del equipo del proyecto Pág. 51*

*Recomendaciones y preguntas orientadoras para la construcción del contexto y antecedentes del proyecto Pág. 51*

**Objetivos del proyecto con enfoque de género Pág. 54**

*Recomendaciones y orientaciones para construcción de objetivos con enfoque de género Pág. 54*

*Elementos relativos a la igualdad y, o equidad de género en el marco de los objetivos de un proyecto Pág. 55*

*Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en los objetivos Pág. 56*

**Actividades con enfoque de género Pág. 57**

*Recomendaciones y orientaciones para construcción y ejecución de actividades con enfoque de género Pág. 57*

*Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en las actividades Pág. 58*

**Resultados formulados con enfoque de género Pág. 59**

*Recomendaciones y orientaciones para construcción de resultados con enfoque de género Pág. 59*

*Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en los resultados Pág. 61*

**Indicadores sensibles a género Pág. 62**

*Recomendaciones y orientaciones para construcción de indicadores con enfoque de género Pág. 62*

**Alcance de los indicadores Pág. 62**

**Indicadores cuantitativos con enfoque de género Pág. 63**

**Indicadores cualitativos con enfoque de género Pág. 64**

*Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en los indicadores Pág. 65*

### **Presupuesto con enfoque de género Pág. 66**

*Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en el presupuesto del proyecto* **Pág. 67**

### **Monitoreo del proyecto con enfoque de género Pág. 69**

*Recomendaciones y orientaciones para la construcción de un sistema de monitoreo con enfoque de género.* **Pág. 69**

Participación desagregada de hombres y mujeres **Pág. 70**

Procesamiento y análisis de información desagregada por sexo y otras variables diferenciales, como

pertenencia étnica. Edad y jefatura de edad **Pág. 70**

*Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en el sistema de monitoreo* **Pág. 71**

### **Evaluación de impacto con enfoque de género Pág. 72**

*Recomendaciones y orientaciones para realizar análisis sobre impacto del componente de género en los reportes periódicos* **Pág. 72**

*Preguntas orientadoras para realizar análisis sobre impacto del componente de género en los reportes periódicos* **Pág. 73**



---

## **PARTE 3. Pág. 74**

### **FORMULACIÓN DE POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO SECTORIAL**

---

**Políticas, planes o programas para la igualdad de género Pág. 74**

**Bibliografía Pág. 82**

# **Género y Cambio Climático**

## **Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático en desarrollo industrial sostenible.**

## **Sector Comercio, Industria y Turismo**

Para garantizar el avance hacia la igualdad de género en la mitigación y adaptación al cambio climático

## PRÓLOGO PNUD

# GUÍA PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO

El cambio climático afecta de forma desproporcionada a hombres y mujeres por condiciones sociales y económicas preexistentes a nivel mundial. Por ejemplo, tradicionalmente, las mujeres han sido proveedoras de alimentos, agua y energía, pero ganan solo 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres haciendo el mismo trabajo y solo concentran el 13 % de la tierra apropiada; es decir, cuentan con menos recursos para adaptarse a las condiciones cambiantes del medio ambiente, lo que empeora las desigualdades de género.

Dicha situación es reconocida por la misma Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), el Acuerdo París y por supuesto, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) que le apunta a la igualdad de género y a la acción por el clima como Objetivos de Desarrollo Sostenible a alcanzar en 2030.

La lucha contra el cambio climático se configura, entonces, como una oportunidad para aportar a la reducción de esas desigualdades de género, pues permite abrir nuevos espacios para la participación de las mujeres en las decisiones que afectan sus vidas y en la identificación de acciones para erradicar la pobreza, construir resiliencia, gestionar los conflictos e impulsar el desarrollo sostenible.

Aun es incipiente la información que permita entender los impactos del cambio climático y sus implicaciones en las relaciones de género y que, además, sea útil para la toma de decisiones. Pero, sin duda, implementar acciones con enfoque de género y diferencial permitirá potencializar el impacto de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático y, al mismo tiempo, contribuirá a que el país pueda cumplir su nueva meta de reducción del 51 % de emisiones de gases de efecto invernadero para 2030.

Así, el PNUD trabaja en el país con socios como el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible para la transversalización del enfoque de género como estrategia de mejora de la ambición climática nacional, mediante iniciativas como NDC Support Programme (NDC SP) y la Promesa Climática que buscan fortalecer las capacidades nacionales, sectoriales y regionales para la implementación de la contribución nacionalmente determinada (NDC) del país.

Bajo este trabajo, se ha identificado la necesidad de que los sectores de ambiente, minero energético, agricultura, transporte, vivienda, comercio, industria y turismo incluyan el enfoque de género en sus Planes Integrales de Gestión de Cambio Climático (PIGCC), en sus acciones de implementación como las Acciones

de Mitigación Nacionalmente Apropriadas (NAMA) y en otros proyectos de mitigación o adaptación.

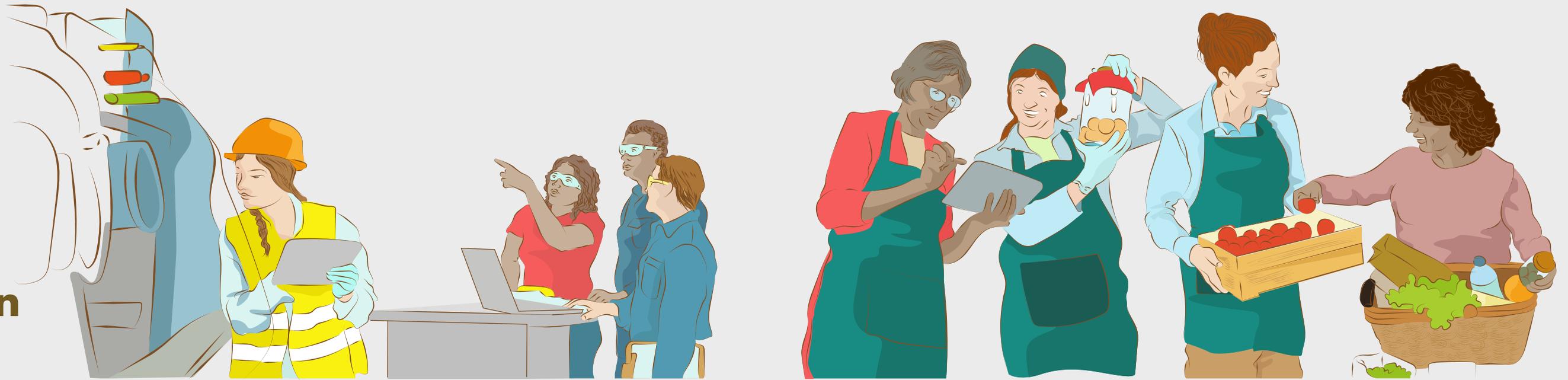
De esta manera, ha nacido la presente guía, una valiosa herramienta para la política pública que ofrece lineamientos para desarrollar acciones que garanticen una implementación de manera 'género responsiva', en línea con las recomendaciones derivadas de la CMNUCC y que, al día de hoy, no existían en el país.

Esperamos una amplia difusión y aplicación de las recomendaciones que aquí se proponen para que, en cada sector, se avance en el logro de un modelo de desarrollo de carbono neutral y resiliente al clima que, además, beneficie por igual a hombres y mujeres.

**Jimena Puyana Eraso**

Gerente Nacional de Desarrollo Sostenible  
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD

## Gestión del cambio climático con enfoque de género



Como país parte de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC), Colombia ha ratificado su compromiso para lograr la transversalización del enfoque de género en todos los niveles de la gestión del cambio climático de acuerdo con los parámetros del capítulo sobre Género y Cambio Climático de la CMNUCC. El país comprende la necesidad imperativa de avanzar hacia la igualdad de género en el marco de la gestión del cambio climático y responde al llamado por parte de la CMNUCC para aumentar la ambición de integración de enfoque de género en la actualización de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC, por sus siglas en inglés), así como en las políticas, planes, programas y proyectos orientados hacia la gestión del cambio climático.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (Minambiente) a través de su Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo (DCCGR) inició labores en marzo de 2019 para avanzar en la transversalización del enfoque de género en la gestión del cambio climático en Colombia. La DCCGR, desde su Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono (ECDBC), con el

apoyo del PNUD, respalda la transversalización del enfoque de género en políticas e instrumentos de implementación, para garantizar que se integren las diferentes necesidades, roles, habilidades y expectativas de las mujeres y los hombres en todas las acciones del país orientadas hacia la mitigación y adaptación al cambio climático.

Las Guías para la Integración de Enfoque de Género en Proyectos, Programas, Planes y Políticas para la Gestión del Cambio Climático forman parte de la Caja de Herramientas para la Integración de Enfoque de Género en la Gestión del Cambio Climático y han sido desarrolladas por la Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono del Minambiente, con el financiamiento del NDC Support Programme,<sup>1</sup> para promover y garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y

<sup>1</sup> Integrado por el Ministerio Federal de Medio Ambiente de Alemania (BMU), el Ministerio de Desarrollo Económico de Alemania (BMZ), la Unión Europea (UE) y el gobierno de España. Los donantes invierten en el programa como una contribución al NDC Partnership.

hombres, así como el avance hacia la igualdad de género en la gestión del cambio climático.

Su construcción se ha orientado de acuerdo con las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 Igualdad de Género, el enfoque de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas de ONU Mujeres, así como los lineamientos y parámetros propuestos por la Convención Marco de las Naciones Unidas Sobre Cambio Climático (CMNUCC), en su ítem Género y Cambio Climático, a partir de la Versión Mejorada del Programa de Trabajo de Lima y su Plan de Acción de Género.

Las guías se han concebido como herramientas de fácil aplicación, construidas a partir de recomendaciones, ejemplos, preguntas y contenidos orientadores para los diversos componentes y fases que integran los proyectos, así como de una sección dedicada a la formulación de políticas, planes y programas. El resultado son seis guías, para los sectores minero-energético; transporte; agropecuario; comercio, industria y turismo; vivienda, ciudad y territorio, y el sector ambiental.

**José Francisco Charry Ruiz**

Director de Cambio Climático y Gestión del Riesgo  
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible



## ¿Cómo utilizar esta guía?

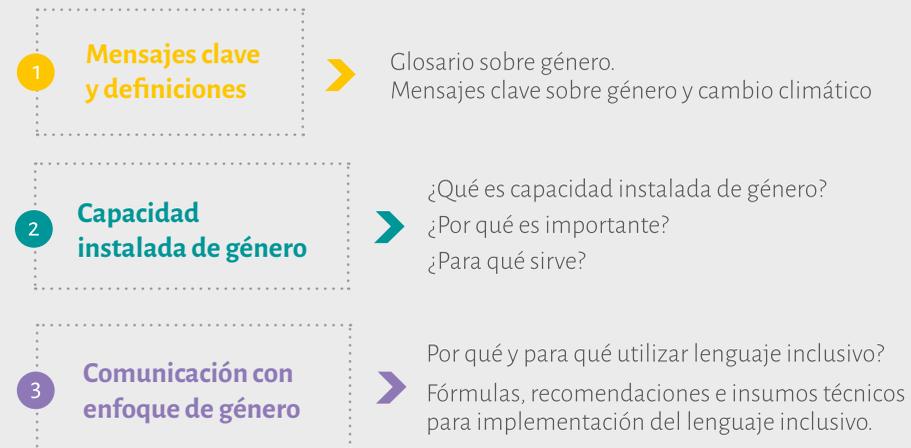
Esta guía está integrada por tres partes en las cuales usted encontrará herramientas e insumos para la formulación de proyectos relacionados con la gestión del cambio climático en el sector industrial y para la formulación de planes, programas y políticas.

En cada una de las tres partes de esta guía usted encontrará múltiples recursos complementarios disponibles con un solo clic, que le permitirán enriquecer la labor de integrar enfoque de género: documentos especializados sobre género y cambio climático, recursos gratuitos en línea para cualificar sus conocimientos, las capacidades de los equipos de trabajo y casos ilustrativos, entre otros.

### PARTE 1. HERRAMIENTAS E INSUMOS TRANSVERSALES

En esta sección encontrará tres apartados que le brindan herramientas, orientaciones y recomendaciones de utilidad para lograr la integración de enfoque de género en la formulación, ejecución y evaluación de proyectos, programas, planes y políticas:

1. Mensajes clave, herramientas e insumos para comprender y sensibilizar sobre la importancia de integrar enfoque de género en la gestión del cambio climático en el sector de industria. Allí encontrará definiciones y conceptos clave.
1. Recomendaciones relacionadas con la capacidad instalada de género para la formulación, ejecución y evaluación de proyectos, programas, planes y políticas.
1. Orientación y recomendaciones para implementación de comunicaciones con lenguaje inclusivo.



### PARTE 2. INTEGRACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CICLO DE PROYECTO

Esta sección le orienta para integrar enfoque de género en proyectos para la gestión del cambio climático del sector de industria.

Usted podrá avanzar secuencialmente, paso a paso, en cada una de las ocho fases del ciclo de proyecto. En cada sección recibirá orientaciones para integrar enfoque de género.



Igualmente, en esta sección encontrará un apartado que le orienta para categorizar el proyecto de acuerdo con su orientación hacia la igualdad de género.



### Categorización del proyecto



Herramientas para categorizar el proyecto, plan, programa o política de acuerdo con su orientación hacia la igualdad de género

### PARTE 3. FORMULACIÓN DE POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO SECTORIAL

En esta parte se ponen a su disposición herramientas, orientaciones e insumos que facilitarán la labor de formular, ejecutar y evaluar programas, planes o políticas para la igualdad de género.

#### Planes, políticas, programas para la igualdad de género sectorial

Identificación y definición de los problemas a los que responde el plan, política o programa

- 1 Formulación y diseño
- 2 Implementación
- 3 Evaluación, control y/o vigilancia

# PARTE 1.

## HERRAMIENTAS E INSUMOS TRANSVERSALES



### PRESENTACIÓN

Este esquema de guía está desarrollado con el fin de apoyar el proceso de integración de enfoque de género en proyectos relacionados con la gestión del cambio climático. Su construcción se ha orientado de acuerdo con las metas del ODS 5 Igualdad de Género, así como los lineamientos y parámetros propuestos por la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC) en su ítem Género y Cambio Climático, a partir de la Versión Mejorada del Programa de Trabajo de Lima y su Plan de Acción de Género.

La guía se ha concebido como una herramienta sencilla, construida a partir de recomendaciones, ejemplos, listas de chequeo, preguntas y contenidos orientadores para los diversos componentes que integran un proyecto. Esta versión matriz será adaptada para cada uno de los sectores de Minas y Energía; Vivienda, Ciudad y Territorio; Transporte; Comercio, Industria y Turismo; Ambiente y Desarrollo Sostenible y Agricultura. El énfasis principal de las guías resultantes para cada sector es que constituyan una herramienta de fácil aplicación por parte de personas que no cuenten con conocimientos especializados de género, que deban integrar enfoque de género en proyectos relacionados con la gestión del cambio climático.

Sin embargo, dado que su desarrollo será principalmente digital con solo algunos elementos impresos para socialización, cada una de las guías sectoriales remitirá a recursos especializados (documentación sitios web, cursos *online*) que permitan profundizar en temas específicos a usuarios con conocimientos avanzados en género, así como a quienes tengan interés en fortalecer sus conocimientos y habilidades en integración de enfoque de género.

Es importante resaltar que, en cada una de las guías, se sensibilizará sobre la importancia y la necesidad de que aquellos

proyectos para la gestión del cambio climático que deban integrar enfoque de género cuenten con apoyo y acompañamiento técnico en temas de género en su diseño, implementación y evaluación.

El diseño, edición y diagramación de la guía está a cargo de la Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono (ECDBC) con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

### MENSAJES CLAVE SOBRE GÉNERO Y CAMBIO CLIMÁTICO



Los mensajes clave tienen como objetivo sensibilizar y generar un impacto que permita a las y los lectores tener una comprensión básica sobre **la importancia, las ventajas y la necesidad** de integrar enfoque de género en los proyectos para la gestión del cambio climático.

- ✓ **El cambio climático exacerba las desigualdades de género**, aumenta la brecha de oportunidades y derechos entre los hombres y las mujeres.
- ✓ Las mujeres y los hombres tienen diferentes **necesidades, roles y habilidades** en la gestión del cambio climático.
- ✓ **Los impactos de los desastres naturales** relacionados con el cambio climático son diferentes para las mujeres y los hombres y **tienden a exacerbar las desigualdades de género**. Asimismo, **exacerban las violencias basadas en género**.

- ✓ **Los roles diferenciados socioculturalmente** de los hombres y las mujeres hacen que sus posibilidades de participación en estrategias de mitigación y, o, adaptación al cambio climático sean diferentes.
- ✓ Las mujeres **son agentes activos de cambio y poseen conocimientos y destrezas únicas. No deben ser consideradas únicamente como víctimas.**
- ✓ **La integración de enfoque de género no está orientada a favorecer a las mujeres por encima de los hombres,** sino a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres de cara a la gestión del cambio climático.
- ✓ **Las mujeres y los hombres cuentan con diferentes habilidades** que deben ser tomadas en cuenta a la hora de implementar estrategias de mitigación y, o, adaptación al cambio climático.
- ✓ **Integrar enfoque de género en la gestión del cambio climático** para garantizar que las necesidades, roles y habilidades de las mujeres y los hombres formen parte integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas, planes, estrategias y proyectos **para la mitigación y la adaptación al cambio climático.**
- ✓ **Colombia forma parte de la CMNUCC.** La convención, como máxima autoridad para orientar la gestión del cambio climático, plantea la necesidad de integrar enfoque de género en todos los niveles de la gestión del cambio climático.

## ¿A qué nos referimos al hablar de género?

Género se refiere a **roles, comportamientos, actividades y atributos** que una **sociedad determinada** en una **época determinada** considera **apropiados** para hombres y mujeres.

- 1** Es lo que la sociedad considera apropiado o no apropiado para los hombres y para las mujeres.
- 2** Cambia con el tiempo: lo que la sociedad considera apropiado no es estático, se transforma.
- 3** Cambia de sociedad a sociedad: en un territorio o región puede haber unas consideraciones y en otro territorio pueden ser diferentes.

El género se refiere **tanto a hombres como a mujeres** y a las **relaciones a menudo desiguales** que existen entre ambos.

- Género no es sinónimo de mujer, se refiere a la forma como están establecidas las relaciones entre los hombres y las mujeres en una sociedad en un tiempo específico.
- La realidad histórica y actual es de desigualdad de género. La brecha existente entre los derechos y las oportunidades que existen para las mujeres y los hombres es real y más profunda en las sociedades más vulnerables al cambio climático (p. ej., el impacto es significativamente más fuerte en las sociedades y poblaciones rurales o en

zonas apartadas del país y con escasa presencia estatal, que sobre las sociedades y poblaciones urbanas).

- Tanto los hombres como las mujeres desempeñan un papel importante en el camino hacia la plena igualdad, por lo cual la perspectiva de género no equivale a la perspectiva de las mujeres.

En la práctica, **los debates de género se centran en las mujeres** porque como grupo han sido **más afectadas por las desigualdades de género.**

Las mujeres se encuentran en desventaja y desigualdad en cuanto a sus oportunidades y derechos en:

-  **Participación económica y oportunidad:** salarios, participación y empleo altamente capacitado.
-  **Educación:** acceso a niveles de educación básicos y más elevados.
-  **Participación política:** representación en las estructuras de toma de decisiones.
-  **Salud y supervivencia:** expectativa de vida y proporción hombres-mujeres.



## ¿Qué es igualdad de género?

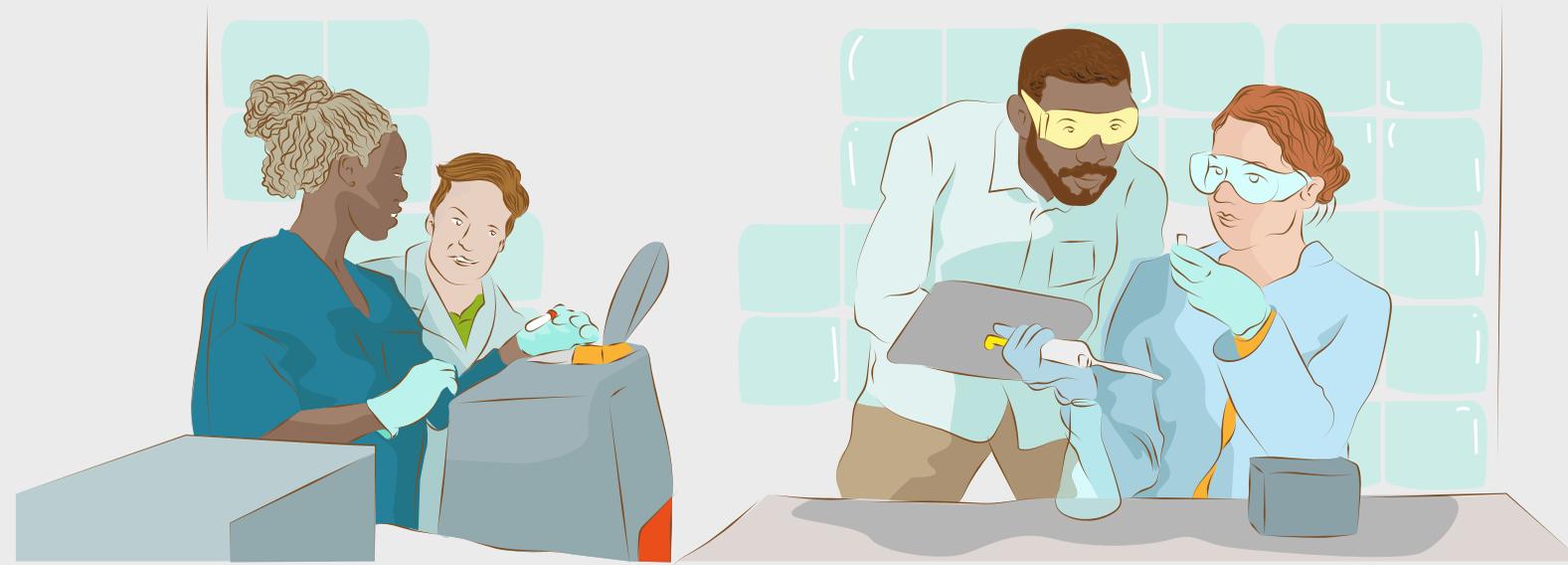
La definición más comprensiva sobre igualdad de género la ha formulado ONU Mujeres (Onu Mujeres, 2020):

- 1** **Se refiere a lograr la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades** de mujeres y hombres y niñas y niños. La diferencia entre géneros puede causar retroceso en el desarrollo, particularmente cuando se limitan las oportunidades o recursos a un determinado género, provocando discriminación y desigualdades (UNICEF, 2018).
- 2** **No significa que las mujeres y los hombres lleguen a ser iguales,** sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacen varones o mujeres.
- 3** **Implica que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades,** tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres.
- 4** **No es una cuestión de mujeres,** sino que debe preocupar y comprometer plenamente tanto a los hombres como a las mujeres.
- 5** Se considera tanto una cuestión de **derechos humanos como una condición previa e indicador de un desarrollo sostenible** centrado en las personas.

## Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas: objetivo de desarrollo sostenible 5 –ODS 5

El ODS 5 está formulado para superar los principales obstáculos y alcanzar la igualdad de género en el camino hacia el desarrollo sostenible. Es la hoja de ruta.

- **Poner fin** a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- **Eliminar** todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- **Reconocer y valorar** los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- **Asegurar la participación** plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- **Aprobar y fortalecer** políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.



## Empoderamiento de las mujeres y las niñas

Una de las definiciones más elocuentes y directas de lo que está implicado en el empoderamiento de las mujeres y las niñas fue formulada por el Equipo de Tareas del Proyecto del Milenio de las Naciones Unidas sobre Educación e Igualdad de Género y Earthscan<sup>2</sup> (Crown, Rao Gupta, & Kes, 2005):

- 1 El concepto de empoderamiento está relacionado con la igualdad de género, pero se diferencia de él.
- 2 El núcleo del empoderamiento reside en **la capacidad de una mujer para controlar su propio destino:**

<sup>2</sup> Traducción y adaptación para esta guía por parte del autor.

## Integración de enfoque de género



El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas formuló en 1997 la definición más ampliamente utilizada para referirnos a la transversalización o integración de enfoque de género (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997).

-  **Es un proceso de evaluación** de las implicaciones que tiene para mujeres y para hombres cualquier acción, política o programa planificado.
-  **Es una estrategia** para hacer que las preocupaciones, necesidades, roles y habilidades de las mujeres y los hombres formen parte integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas, iniciativas y programas.
-  **Es asegurar** que mujeres y hombres tengan igual oportunidad para beneficiarse de los procesos de desarrollo o que, al menos, no se perpetúe ni exacerbe la desigualdad.

Es una forma de ver o analizar, que consiste en **observar el impacto del género en las oportunidades**, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver permite realizar un análisis de género y luego **transversalizar el enfoque de género** en un programa, proyecto, política o en una organización.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Definición del Glosario del Centro de Capacitación de la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (ONU Mujeres): <https://training-centre.unwomen.org/>

## Hagamos análisis de género

**Hacer análisis de género en el sector de industria** es evidenciar las diferencias de poder, los roles, recursos, normas, necesidades, experiencias e intereses de mujeres, hombres, niñas y niños de la comunidad o grupo rural con el cual se va a desarrollar el proyecto. El análisis nos permite identificar:

- 🔍 Diferencias en las relaciones, derechos y responsabilidades; necesidades, aportes y beneficios de mujeres y hombres en la dinámica del sistema industrial.
- 🔍 Aspectos relacionados con la división del trabajo por sexos. En este aspecto entra el trabajo formal (incluidos los cargos, salarios, tipo de vinculación) e informal, remunerado y no remunerado.
- 🔍 Roles en la comunidad que desempeñan hombres y mujeres, así como las necesidades y prioridades diferenciadas entre ellos.
- 🔍 Diferencias en el acceso y control por parte de mujeres y hombres de los recursos económicos y financiamiento empresarial

- 🔍 El análisis de género permite identificar los diferentes impactos para hombres y para mujeres que tienen las iniciativas en los diversos estadios de la vida. Es diferente el impacto para niñas y niños, para mujeres y hombres jóvenes y adultos, así como para mujeres y hombres adultos mayores.

**Al llevar a cabo análisis de género es clave preguntarnos: ¿cuáles mujeres?, ¿cuáles hombres? A esto se le denomina integrar análisis de interseccionalidad.** No todas las mujeres en una comunidad o grupo tienen la misma situación o condiciones, al igual que no todos los hombres en una comunidad o grupo tienen la misma situación o condiciones. Estas diferencias de mujeres y hombres se expresan en las preocupaciones, necesidades, roles y capacidades que formen parte integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas, iniciativas y programas. Sin embargo, no se trata de sumar puntos de desventaja, sino de poner de manifiesto tipos particulares de subordinación. Por ejemplo, las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, también pueden ser objeto de otras formas de discriminación por razones como la raza, el origen étnico, la religión, discapacidad, edad.

**Para implementar la interseccionalidad en el análisis de género podemos orientarnos con las siguientes preguntas (DIAKONIA, 2020):**

- ❓ ¿Qué otros factores se combinan con el género para dar forma a la situación de mujeres y hombres en este grupo? ¿Cómo? Por ejemplo:
- ❓ ¿Cuál es la diferencia en la vida de las mujeres y las niñas de una minoría étnica en comparación con las mujeres y a las niñas de la mayoría étnica?
- ❓ ¿Cuál es la diferencia en la vida de los hombres y los niños que tienen una discapacidad y hombres y muchachos que no la tienen?
- ❓ ¿Cuál es la diferencia en la vida de una mujer que tiene recursos económicos y una mujer que no los tiene?
- ❓ ¿Qué otros factores hacen la diferencia entre niños?

- ❓ ¿Cuál es la diferencia entre la vida de una persona mayor y la de una persona joven?
- ❓ ¿Qué otros factores hacen la diferencia entre mujeres?
- ❓ ¿Qué otros factores hacen la diferencia entre hombres?
- ❓ ¿Qué otros factores hacen la diferencia entre niñas?
- ❓ ¿Qué otros factores hacen la diferencia entre niños?



**TENGA EN CUENTA:** el nivel de detalle o profundidad del análisis de género depende directamente de la información desagregada por sexo disponible (o que se pueda levantar). De esa manera, es clave procurar obtener información desagregada por sexo tanto para análisis previos a la ejecución, como durante la ejecución. Es clave integrar la variable sexo en los diversos instrumentos de toma de datos, en la medida de lo posible.

## Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC)



Los países Parte han acordado apuntar a la máxima ambición: **integración de enfoque de género en todos los niveles de la acción climática** y reconocimiento de las comunidades étnicas y locales.



El Acuerdo de París, el proceso de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas y las estrategias de largo plazo para lograr la descarbonización para el año 2050, buscan promover un proceso transformador del desarrollo económico y una alineación hacia el desarrollo sustentable. **Esto no podrá suceder si el 51 % de la población mundial no tiene derechos igualitarios, voz, acceso, control y representación efectiva.**



La Agenda 2030 y los ODS: **la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres** son requerimientos fundamentales para acelerar el progreso con efectos multiplicadores en el desarrollo.

Existen avances en el **Plan de Acción de Género de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático** (CMNUCC 2019), desarrollados a partir del Programa de Trabajo de Lima; en este se reconoce que las mujeres y los hombres tienen diferentes necesidades, roles y habilidades de cara a las estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático.



Los hombres y las mujeres tienen **diferentes necesidades, roles y habilidades** en cuanto a la gestión del cambio climático, por lo tanto, **todas las dimensiones de la acción climática** deben **integrar enfoque de género**.



Este enfoque reconoce que las mujeres **no solo son vulnerables y agentes pasivos de asistencia**, sino también son **agentes de cambio y con derechos**.



El tema **de género y empoderamiento** de las mujeres en ocasiones se aborda en paralelo a los aspectos “técnicos” y “sustantivos”, **y no se integra en el análisis**.

## Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres.

### Lineamiento sobre el desarrollo industrial sostenible



**La Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres** (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012), ofrece un marco que hace intersección con problemáticas derivadas de los impactos ambientales.

**Objetivo de la política:** poner en marcha acciones estratégicas que permitan avanzar en la **superación de la discriminación y desigualdades, garantizando el ejercicio de los derechos de las mujeres**.



En su **lineamiento sobre desarrollo industrial sostenible** enuncia aspectos que tienen relación con el cambio climático que deben ser atendidos con enfoque de género, señalando que la vulnerabilidad de las mujeres es mayor frente a los fenómenos medioambientales relacionados con la variabilidad y con el cambio climático.

Esta vulnerabilidad está asociada al acceso desigual a los recursos, a los procesos de toma de decisiones y acceso a la información limitados para comprender los riesgos a los que se enfrentan, de prepararse, reaccionar y recuperarse de los riesgos medioambientales y a la amenaza de la violencia sexual.



Enfatiza sobre la necesidad de **reconocer y comprender los impactos ambientales** que recaen sobre la actividad productiva y sobre las actividades reproductivas realizadas a diario **por las mujeres para la supervivencia familiar**, que paulatinamente se fortalecen con los objetivos de desarrollo sostenible cuya senda continúa siendo la igualdad y equidad de género.

## Mitigación del cambio climático con enfoque de género



En cuanto a **fuentes de energía limpia y tecnología**, no se puede subestimar el papel de las mujeres, por cuanto son las principales responsables de asegurar el suministro y la seguridad energética de sus hogares.

✓ El **consumo sostenible** es un aspecto muy sensible al género, ya que las mujeres toman la mayoría de las decisiones de consumo.

✓ **Los cambios de tecnologías, así como las formas de explotación de recursos naturales y medios de producción** para reducir las emisiones de GEI, tienen implica-

ciones diferentes para mujeres y hombres. La brecha de género puede exacerbarse si no se propende por garantizar el acceso igualitario de hombres y mujeres a las nuevas oportunidades.

✓ Los cambios en la eficiencia energética de la industria son prácticas que contribuyen a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, y, asimismo, propenden por la igualdad de género y reivindicación de los derechos humanos de las mujeres.

## Adaptación al cambio climático con enfoque de género

-  Las medidas de adaptación ponen de manifiesto la dimensión humana del cambio climático.
-  El cambio climático afecta tanto a hombres como a mujeres, pero las desigualdades existentes determinan a quiénes impactan más los desastres.
-  Hombres y mujeres tienen necesidades, roles, habilidades e intereses diferentes en cuanto a los esfuerzos de adaptación.
-  En las regiones más vulnerables al cambio climático, las mujeres en su mayoría son guar-

dianas de saberes tradicionales y ancestrales sobre la conservación y protección de la biodiversidad, situación favorecedora en la implementación de estrategias para la adaptación al cambio climático.

-  La participación plena y efectiva de las mujeres es primordial si se quieren utilizar de manera efectiva sus conocimientos y experiencia.
-  Los conocimientos comunitarios, tradicionales y ancestrales de las mujeres, así como sus habilidades en el manejo de la biodiversidad, sobre los tiempos de siembra y cosecha, sobre el manejo de los animales, son valiosos recursos a la hora de planificar y proyectar acciones orientadas al desarrollo rural resiliente al clima.

## Lineamientos de género sobre el sector industrial

- Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women: La visión de la ONUDI, tal como se establece en la Política de 2019 sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer (DGB / 2019/16), es que mujeres y hombres lideran por igual, participan y se benefician del desarrollo industrial.

-  La ONUDI promueve la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en sus proyectos y programas con medidas específicas y la incorporación de la perspectiva de género, garantizando que las mujeres puedan participar plenamente en las iniciativas centradas en agilizar el desarrollo industrial inclusivo y sostenible y se beneficien de ellas.

-  La ONUDI ayuda a las mujeres a afrontar los retos de la reestructuración industrial y el cambio tecnológico, y a participar en igualdad de condiciones tanto en la toma de decisiones industriales como en los beneficios del desarrollo. La ONUDI promueve el avance de las mujeres a través de la integración y reconoce a las mujeres como actores de pleno derecho y socios en igualdad de condiciones en las actividades de desarrollo y los programas de formación.
-  Los Estados Miembros de la ONUDI han incrementado su apoyo a un gran conjunto de actividades relacionadas con las cuestiones de género, entre ellas, dos proyectos emblemáticos: i) la segunda fase del proyecto destinado a promover el empoderamiento de las mujeres para lograr el desarrollo industrial inclusivo y sostenible en las

regiones del Oriente Medio y norte de África (proyecto ID 170136), que, en colaboración con ONU Mujeres y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, aumentará en siete países la inclusión económica de las mujeres, mediante la prestación de asistencia técnica a asociaciones empresariales nacionales dirigidas por ellas o por conducto de esas entidades, promoviendo inversiones a cargo de mujeres y facilitando el acceso de las mujeres a la financiación; y ii) el programa mundial sobre el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde (proyecto ID 170065), que, en colaboración con ONU Mujeres, prestará asesoramiento a los encargados de formular políticas y los profesionales para establecer y ejecutar un marco de políticas que permita integrar las cuestiones de género y las políticas industriales ecológicas.



## CAPACIDAD INSTALADA DE GÉNERO EN LA PLANEACIÓN Y FORMULACIÓN DE LOS PROYECTOS

Los siguientes son algunos puntos clave para generar capacidad instalada en la planeación y formulación de proyectos, políticas, planes y programas:

-  Trabajar directamente con mujeres o hacerlas beneficiarias exclusivas de determinados proyectos para la gestión del cambio climático no significa que, automáticamente, se cuente con la capacidad para plantear propuestas frente a la desigualdad de género.

- ✔ Las relaciones de género están siempre presentes, pero comprenderlas y diseñar estrategias para trabajar o intervenir sobre ellas requiere experticia técnica para diseñar procesos y herramientas.
- ✔ Es clave contar con personas expertas o especializadas en asuntos de género para garantizar un diseño, ejecución y evaluación que, además de asegurar un aporte a la igualdad de género, ratifique la ejecución desde un enfoque de Acción sin Daño.<sup>4</sup>
- ✔ Considere la presencia de una persona especialista en género en el proyecto para la gestión del cambio climático; de esa manera el proyecto podrá:

<sup>4</sup> El enfoque de Acción sin Daño parte de la premisa de que ninguna intervención externa, realizada por diferentes actores humanitarios o de desarrollo, está exenta de hacer daño (no intencionado) a través de sus acciones. Su incorporación implica la reflexión por parte de los y las profesionales sobre aspectos como los conflictos emergentes durante la ejecución de las acciones, los mensajes éticos implícitos, las relaciones de poder y el empoderamiento de los participantes. Este enfoque se incorpora dentro de los procesos de seguimiento y monitoreo de las acciones, en aras de establecer cómo estas han incidido en personas, familias y comunidades frente a aspectos como la identidad y el tejido social.

- Abordar la complejidad de la problemática planteada en el proyecto desde un análisis de género en el sector de industria para abordar las necesidades, roles, intereses y capacidades de las personas participantes en el proyecto.
- Capacitar al equipo del proyecto en conceptos básicos de género y lineamientos de Acción sin Daño que enriquezcan y dinamicen el desarrollo del proyecto y la vinculación de las mujeres y los hombres al mismo.
- Identificar el potencial y promover la capacidad de las mujeres para liderar actividades de gestión de las soluciones basadas en la naturaleza (restauración, viveros forestales, etc.), promoción de alternativas productivas resilientes a los impactos del cambio climático (bancos de semillas de cultivos locales resistentes, sistemas de producción adaptados a inundaciones y sequías) y el manejo de información climática para la toma de decisiones informadas, que disminuyan el riesgo ante cambios históricos en la variabilidad climática.
- Diseñar e implementar protocolos para el manejo de situaciones en terreno que permitan la realización de acciones según parámetros de Acción sin Daño.
- Diseñar herramientas de registro de información para monitorear y evaluar indicadores de avance en la igualdad/equidad de género del proyecto.

## Cualificación de capacidades de género del equipo del proyecto



La composición interdisciplinaria de los equipos permite que los temas transversales derivados del vínculo entre género, industria y la gestión del cambio climático se desarrollen de manera más completa, ya que son analizados desde diferentes perspectivas.

- 1 Es importante, al conformar el equipo, atender la necesidad de desarrollar el componente social del proyecto y, dentro de este, reconocer que las desigualdades de género limitan la productividad en el sector de industria. No reconocer las diferencias en los roles, habilidades, necesidades e intereses de hombres y mujeres puede ocasionar pérdidas de insumos e ingresos y aumentar la inseguridad alimentaria y nutricional de las comunidades que participan en el proyecto.
- 2 Integrar en los equipos técnicos del sector industrial a profesionales en enfoque de género permite optimizar el abordaje de la formulación inicial y del proyecto en general, a partir de las necesidades, roles, intereses y capacidades de las personas participantes, teniendo en cuenta que el cambio climático presenta implicaciones significativas sobre las personas en situación de vulnerabilidad, y que es crucial posicionar el sector desde los desarrollos del enfoque de género en aras del crecimiento y desarrollo de medios de vida para mujeres y hombres.

- 3 Es necesario destinar recursos y espacios para la capacitación y cualificación en análisis y perspectiva de género, ya que los conocimientos superficiales sobre el tema de género pueden desmotivar o generar resistencia al momento de desarrollar actividades específicas, teniendo en cuenta los cambios y las fluctuaciones en el sector industrial, lo cual supone oportunidades y retos para la gestión del cambio climático en los proyectos.
- 4 La composición mixta de los equipos (hombres y mujeres) en algunas acciones puede tener más eco, producir menos desconfianza y generar puntos de entrada y anclaje del proyecto, además de permitir una intersección con la diversidad y heterogeneidad de las personas en los diferentes contextos del sector de industria y poner de presente equipos con enfoques transformadores en el ámbito rural tradicional.

## Recursos de género de libre acceso en línea



Para brindar herramientas prácticas y aportar a la comprensión en los aspectos teóricos relativos a los temas de formulación, implementación, seguimiento y monitoreo en proyectos del sector industrial con integración del enfoque de género es importante:

- Ofrecer a los equipos nacionales, locales y territoriales instrumentos y herramientas metodológicas que desarrollen procesos de diagnóstico, caracterización



y planeación de procesos con enfoque de género del sector de industria centrado en las personas. Se trata de enfatizar en las personas que participan en el proyecto a partir de la intersección de los enfoques transversales de género, etnia, ciclo vital, discapacidad y territorial.

Desde el reconocimiento de los diferentes niveles de comprensión sobre el tema de género es necesario seleccionar guías, cartillas y documentos paso a paso para desarrollar actividades que integran el enfoque de género y las estrategias del sector industrial, ilustrando los medios de vida en áreas específicas o programáticas de inversión relacionadas con las actividades del sector, con dimensiones de género, innovación y educación, mercados de productos e insumos, infraestructura, agua, tierra y gestión de los recursos naturales. Es importante incluir módulos sobre monitoreo y evaluación para hacer seguimiento a los procesos de implementación del proyecto.



En una fase inicial de capacitación básica se proponen temas como enfoque de género, origen, concepto, definiciones y debates; género y desarrollo; marcos jurídicos y políticas públicas internacionales y nacionales de género; prevención de violencias basadas en género; empoderamiento y derechos de las mujeres; vínculo entre género, industria y gestión del cambio climático; medios de vida, seguridad, riesgo y vulnerabilidad, y dimensiones socioculturales del sector industrial.



## CURSOS EN LÍNEA SOBRE GÉNERO:



**Cursos gratuitos en español ofrecidos por ONU Mujeres.**



**Cursos gratuitos sobre género y cambio climático ofrecidos por la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC).**



**Curso gratuito Política industrial verde: promover la competitividad y la transformación estructural.**



**Evalúe la capacidad factual del proyecto** y de la institución frente a la importancia del enfoque de género, la cual puede materializarse en asignación de recursos humanos y económicos para desarrollar la formulación.



**Alinee la propuesta del proyecto para la gestión del cambio climático** en relación con los planes institucionales.



**El proyecto puede requerir contar con una persona experta en asuntos de género**, que tenga la capacidad de abordar la gestión del cambio climático en su intersección con el enfoque de género, específicamente para el sector industrial. De esa manera se podrán atender las necesidades, roles, intereses y capacidades de las mujeres y los hombres participantes en el proyecto.



## Recomendaciones para la conformación y cualificación del equipo del proyecto

La composición interdisciplinaria de los equipos permite que los temas transversales del proyecto para la gestión del cambio climático sean desarrollados de manera más completa, pues se analizan desde diferentes perspectivas.



Es importante, al conformar el equipo, reconocer la necesidad de atender el componente social del proyecto y, dentro de este, el enfoque transversal de género.



Integrar los equipos técnicos desde el componente social con enfoque de género permite optimizar el abordaje de la formulación y del proyecto a partir de las necesidades, roles, intereses y capacidades de las personas participantes.



Es necesario destinar recursos y espacios para la capacitación y cualificación en análisis y perspectiva de género, ya que los conocimientos superficiales sobre el tema de género pueden desmotivar o generar resistencia al momento de desarrollar actividades específicas.



La composición mixta de los equipos (hombres y mujeres) en algunas acciones puede tener más eco, producir menos desconfianza y generar puntas de entrada y anclaje del proyecto.

## COMUNICACIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO



### ¿POR QUÉ DEBEMOS UTILIZAR LENGUAJE INCLUSIVO DE GÉNERO?



La opción por un lenguaje inclusivo de género, además de fundamentos lingüísticos, tiene objetivos sociales como el de democratizar el lenguaje y dar visibilidad social a los géneros femenino y masculino, para lograr de esta manera una sociedad más igualitaria y transparente desde el punto de vista del género lingüístico.<sup>5</sup>



A través del lenguaje se establece una estrecha relación con el pensamiento para interpretar la realidad en la que vivimos y reflejar lo que la sociedad es en cada momento, además de crear nuevas formas de expresión, según la sociedad en la que los hablantes desean vivir.



El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje debido al sexo. Como afirma la lingüista Eulàlia Lledó, “el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la visibilización de la mujer”.



El uso de lenguaje inclusivo de género en las comunicaciones escritas y verbales contribuye a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas

<sup>5</sup> Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2016). *Guía del lenguaje inclusivo de género*. Gobierno de Chile.

formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad.

**📄** Todo discurso, comunicación verbal o escrita, pieza comunicativa, etc., debe utilizar lenguaje inclusivo para evitar reforzar los sesgos y estereotipos de género u otros de naturaleza racista, xenofóbica, clasista y de cualquier otra naturaleza, que promuevan discriminación, desigualdad o exclusión de personas, poblaciones o grupos. Antecedentes normativos de comunicación con perspectiva de género.

### DECLARACIÓN DE BEIJING Y SU PLATAFORMA DE ACCIÓN. LA MUJER Y LOS MEDIOS DE DIFUSIÓN

**1** En septiembre de 1995 se aprueba la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer; en ella, 189 países, entre ellos Colombia, se comprometen a “garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica”, exponiendo la posibilidad

de “revocar cualesquiera leyes restantes que discriminen por motivos de sexo y eliminar el sesgo de género en la administración de justicia”.

**2** La importancia de esta conferencia para las comunicaciones radica en la inclusión del apartado J, referente a “La mujer y los medios de difusión”, que recomienda adoptar medidas para potenciar la participación y el reconocimiento de las mujeres en todos los campos, y como protagonistas fundamentales en la adopción de decisiones que promuevan así la igualdad de género.

**3** Ley 1257 de 2008, Artículo 10, Capítulo IV. Medidas de sensibilización y prevención. “El Ministerio de Comunicaciones [actualmente Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones] de Colombia elaborará programas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas, a garantizar el respeto a la dignidad de la mujer y a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, evitando toda discriminación contra ellas”.

### Estrategias y recursos de lenguaje inclusivo



A continuación se presenta una adaptación de las estrategias y recursos que propone la Guía del lenguaje inclusivo de género, formulada por el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes del Gobierno de Chile, cuyas formulaciones son muy prácticas y sencillas de interiorizar.

## Uso de pronombres y determinantes sin género



**⚠️ Evitar el uso de “las/los” para incluir a las mujeres**

Existen palabras y formulaciones que permiten incluir a las mujeres y los hombres por igual:

Usemos	en vez de
La población infante, infancia	Los niños y las niñas
Las personas jóvenes	Las mujeres y hombres jóvenes
La población	Los hombres y las mujeres
Las personas participantes	Las mujeres y hombres participantes
La participación de la ciudadanía	La participación de las vecinas y los vecinos
Las personas expertas	Las expertas y los expertos
Las personas trabajadoras	Las trabajadoras y trabajadores



Se puede sustituir el uso de “el, los, aquel, aquellos” seguidos por el relativo “que”:

Lo que no se debe usar	Lo que se debería usar
El que suscribe	Quien suscribe
Aquellos que vinieron a exposiciones	Quienes vinieron a exposiciones
Los que no cumplan con los requisitos	Quienes no cumplan con los requisitos
Los postulantes deberán portar carpetas	Cada postulante deberá portar carpetas

Lo que no se debe usar	Lo que se debería usar
“La gestión del cambio climático es responsabilidad de todos”	“La gestión del cambio climático es responsabilidad de toda la ciudadanía”
“... el universo de beneficiarios...”	“... el universo de la población beneficiaria...”
“... las iniciativas de los jóvenes colombianos en cuanto a la acción climática...”	“... las iniciativas de la juventud colombiana en cuanto a la acción climática...”
“... los participantes de la reunión...”	“... las personas participantes de la reunión...”
“... los participantes de la reunión...”	“... quienes participaron en la reunión...”
“... las mujeres y los hombres que participaron en la reunión...”	“... las mujeres y los hombres que participaron en la reunión...”
“... en caso de que su iniciativa sea seleccionada, los postulantes deberán...”	“... en caso de que su iniciativa sea seleccionada, las personas postulantes deberán...”
“... los trabajadores rurales...”	“... las personas trabajadoras rurales...”
“... los trabajadores rurales...”	“... la comunidad trabajadora rural...”
“... el coordinador será nombrado por...”	“... la persona coordinadora será nombrada por...”

## Revisemos la correcta integración de enfoque de género en la estrategia de comunicaciones



¿Se ha desarrollado una estrategia de comunicación que informe a diferentes públicos sobre la existencia, progreso y resultados del proyecto desde una perspectiva de género?



¿Visibiliza a mujeres y hombres en sus diversidades en roles diferentes, para eliminar estereotipos?



¿La estrategia de comunicaciones tiene en cuenta que se requiere trabajar de forma diferenciada con la población?



¿Promueve desde la comunicación (texto e imagen) las relaciones equitativas, donde se evidencie que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades?



¿La estrategia de comunicaciones desarrolla acciones, estrategias comunicativas y pedagógicas que contribuyan a una cultura libre de sexismo?



¿Visibiliza en la estrategia de comunicaciones la diversidad de las mujeres y hombres (identidad de género diversas, ciclo vital, pertenencia étnica, ubicación geográfica, entre otros)?



¿Se han desarrollado y visibilizado acciones institucionales como una oportunidad para transformar los imaginarios acerca del trabajo de las mujeres y reconocer sus aportes a través de sus narrativas y experiencias, lo cual aporta a la equidad de género?





## Este sistema de categorización se sustenta sobre el hecho de que:



Algunos proyectos pueden estar explícitamente orientados a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer: son objetivos centrales del proyecto.



De otros proyectos se puede esperar una contribución significativa a la igualdad de género y contar con múltiples puntos de entrada para integrar enfoque de género en actividades, sin que la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer sea el objetivo principal.



Otros proyectos pueden contribuir de una manera limitada a la igualdad de género y, o, empoderamiento de la mujer.



Algunos proyectos no tendrán un potencial visible para contribuir a la igualdad de género y, o, empoderamiento de la mujer, y así las dimensiones de género serán mínimas.



## Por lo tanto, al momento de formular el proyecto es fundamental:



Definir si el proyecto está comprometido con la promoción de la igualdad de género y, en caso afirmativo, hasta qué punto. Asimismo, brinda indicaciones para proceder de cara a aquellos proyectos que no tienen un potencial visible para contribuir a la igualdad de género y, o, al empoderamiento de la mujer.



Revisar los requerimientos del proyecto para lograr el nivel de compromiso deseado o, viceversa, de acuerdo con lo que ya se tiene establecido para el proyecto, definir el nivel de compromiso o pertinencia.



Cuando se establece que un proyecto tiene dimensiones mínimas de género, es muy importante dar cuenta de ello de manera explícita; así, al hacerlo, el proyecto y la entidad formuladora reconocen la importancia de integrar enfoque de género para avanzar hacia la igualdad de género, pero aclara que, en este caso específico, las dimensiones de género son mínimas.



## LO IDEAL: CAPACIDAD INSTALADA DE GÉNERO

**LO IDEAL SIEMPRE SERÁ** que el equipo del proyecto cuente con el apoyo de una persona experta en temas de género para llevar a cabo la categorización de género del proyecto. Este paso le permite aclarar el horizonte específico de igualdad de género al cual apunta el proyecto, y a partir de allí poder formular objetivos, resultados, indicadores, actividades, etc., con enfoque de género.

**El sistema plantea cuatro posibles categorías para los proyectos:**



**Orientados hacia la igualdad de género.**

**Con dimensiones de género significativas.**

**Con dimensiones de género limitadas.**

**Con dimensiones de género mínimas.**



## ¿Cómo proceder?



Revise, con el apoyo de la persona experta en género, la definición de cada categoría así como sus requerimientos.



Establezca, en conjunto con el equipo de formulación, la más apropiada para el proyecto.



Tenga en cuenta los requerimientos que propone este sistema y continúe con el desarrollo de esta guía.

## PROYECTOS ORIENTADOS HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Definición	¿Qué debe incluir el proyecto?
<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyectos que tienen como objetivo principal la igualdad entre los géneros y, o, el empoderamiento de la mujer.</li> <li>Proyectos que abordan explícitamente las cuestiones de género que se han identificado mediante un análisis de género.</li> </ul> <p>Así, los proyectos de esta categoría:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se dirigen a mujeres u hombres que tienen necesidades especiales, están en situación de desventaja o sufren discriminación.</li> <li>Enfocan todas las actividades en la creación de servicios/capacidades específicas para cada género o de relaciones más equitativas entre mujeres y hombres (por ejemplo, se medirá por el grado de acceso a los medios de producción o a los puestos de toma de decisión).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar análisis de género.</li> <li>Se debe asegurar que el objetivo y los resultados clave del proyecto aborden una o más cuestiones de género claramente definidas.</li> <li>Diseñar productos y actividades centrados en el género para abordar las cuestiones de género identificadas.</li> <li>Formular objetivos, indicadores y una base de referencia que tengan en cuenta el género para supervisar y evaluar los resultados en materia de igualdad entre los géneros.</li> <li>Consultar y hacer participar a grupos, asociaciones o interesados centrados en la mujer o el género en todas las fases del ciclo del proyecto.</li> <li>Se debe procurar que las disposiciones de gestión y ejecución de los proyectos (es decir, la composición del personal del proyecto y del comité del proyecto) sean equilibradas en cuanto al género.</li> <li>Asegurarse de que el proyecto cuente con al menos una persona experta en asuntos de género para la formulación, ejecución y evaluación.</li> <li>Realizar jornadas de sensibilización/capacitación sobre enfoque de género a todo el personal del proyecto. Esta actividad la debe desarrollar la persona experta en asuntos de género del equipo.</li> </ul>

## PROYECTOS CON DIMENSIONES DE GÉNERO SIGNIFICATIVAS

Definición	¿Qué debe incluir el proyecto?
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fuertemente vinculados con aspectos relacionados con el género y se espera que contribuyan significativamente a la igualdad de género y, o, al empoderamiento de la mujer.</li> <li>Múltiples puntos de entrada para las actividades de incorporación de la perspectiva de género y la acción afirmativa, pero no establecen explícitamente la igualdad entre los géneros y, o, el empoderamiento de la mujer como su objetivo principal.</li> <li>Más bien, la igualdad entre los géneros o la potenciación de la mujer es un objetivo secundario y el proyecto tiene los correspondientes resultados e indicadores que miden cómo se avanzará en la igualdad entre los géneros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar análisis de género.</li> <li>La igualdad de género y, o, el empoderamiento de la mujer es un resultado clave de un área temática del proyecto (p. ej. empoderamiento económico de la mujer).</li> <li>El 50 % de productos tienen actividades orientadas a promover la igualdad de género y, o, el empoderamiento de la mujer.</li> <li>Diseñar e incluir productos y actividades para abordar las cuestiones de género identificadas.</li> <li>Formular objetivos, indicadores y una base de referencia que tengan en cuenta las cuestiones de género para monitorear y evaluar los resultados en materia de igualdad de género.</li> <li>Asignar recursos financieros suficientes para las actividades propuestas en materia de género.</li> <li>Garantizar que mujeres y hombres puedan aportar a las actividades del proyecto, acceder y participar en ellas (el objetivo es que al menos el 40 % de cualquier sexo esté representado).</li> <li>Consultar y hacer participar a grupos, asociaciones o interesados centrados en la mujer/el género.</li> <li>Procurar que las disposiciones de gestión y ejecución de los proyectos (es decir, la composición del personal del proyecto y del comité del proyecto) sean equilibradas en cuanto al género.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asegurarse de que el proyecto cuente con al menos una persona experta en asuntos de género para la formulación, ejecución y evaluación.</li> <li>➤ Realizar jornadas de sensibilización/capacitación sobre enfoque de género a todo el personal del proyecto. Esta actividad la debe desarrollar la persona experta en asuntos de género del equipo.</li> </ul>
--	--

### PROYECTOS CON DIMENSIONES DE GÉNERO LIMITADAS

Definición	¿Qué debe incluir el proyecto?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuyen a la igualdad de género y, o, al empoderamiento de la mujer de manera limitada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificar las cuestiones de género, ya sea en una evaluación de impacto ambiental y social o mediante un análisis de género.</li> <li>➤ 20 % de los productos tienen actividades que promueven la igualdad entre los géneros y, o, el empoderamiento de la mujer, incluidos indicadores que tengan en cuenta el género y el presupuesto correspondiente, o que por lo menos un indicador de cada producto del proyecto se refiera al género de alguna manera.</li> <li>➤ Diseñar e incluir productos y actividades para abordar las cuestiones de género identificadas.</li> <li>➤ Formular objetivos, indicadores y una base de referencia sensibles a género.</li> <li>➤ Asignar recursos financieros suficientes para los componentes de género del proyecto.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseen solo unas pocas dimensiones de género, y los puntos de entrada para las actividades de incorporación de la perspectiva de género y la acción afirmativa son poco frecuentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asegurar que mujeres y hombres puedan aportar a las actividades del proyecto, acceder y participar en ellas (el objetivo es que al menos el 40 % de cualquier sexo esté representado).</li> <li>➤ Consultar y hacer participar a grupos, asociaciones o interesados centrados en la mujer/el género.</li> <li>➤ Asegurarse de que el proyecto sea revisado por una persona experta en asuntos de género para la formulación, ejecución y evaluación.</li> <li>➤ Realizar jornadas de sensibilización/capacitación sobre enfoque de género a todo el personal del proyecto. Esta actividad la debe desarrollar la persona experta en asuntos de género.</li> </ul>
---	--

### PROYECTOS CON DIMENSIONES DE GÉNERO MÍNIMAS

Definición	¿Qué debe incluir el proyecto?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tienen un potencial visible para contribuir a la igualdad de género y, o, al empoderamiento de la mujer.</li> <li>• No se espera que las mujeres y los hombres se vean afectados de manera diferente por el proyecto (en cuanto a sus derechos, necesidades, funciones, oportunidades, etc.).</li> <li>• Apenas hay puntos de entrada para las actividades de incorporación de la perspectiva de género y la acción afirmativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Incluya una descripción de las razones por las que no se espera que el proyecto contribuya notablemente a la igualdad de género y, o, al empoderamiento de la mujer. Por ejemplo, el proyecto no tiene contacto directo con comunidades o el proyecto no afecta directamente ni determina la utilización de los recursos, bienes o servicios a los que tienen acceso las mujeres y los hombres.</li> <li>➤ Procurar que las disposiciones de gestión y ejecución de los proyectos respeten los principios de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades (es decir, que la composición del personal de los proyectos y de los comités de proyectos esté equilibrada en cuanto al género).</li> <li>➤ Procurar que tanto mujeres como hombres puedan aportar insumos, acceder y participar en las actividades del proyecto dentro de su limitado alcance.</li> </ul>

## Contexto y antecedentes del proyecto: integrando enfoque de género en el sector industrial

### RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES SOBRE CAPACIDAD INSTALADA DE GÉNERO EN LA PLANEACIÓN Y FORMULACIÓN DE LOS PROYECTOS

Trabajar con mujeres o hacerlas beneficiarias exclusivas de determinados proyectos para la gestión del cambio climático no significa que, automáticamente, se tengan en cuenta los aspectos relacionados con la capacidad instalada para plantear propuestas frente a la desigualdad de género. Esto se debe a que, a pesar de que las relaciones de género están siempre presentes, tomarlas en consideración requiere un conocimiento técnico particular que hace uso de herramientas analíticas, las cuales permiten abordar los procesos que producen y reproducen las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

- ✓ En la planeación de los proyectos para la gestión del cambio climático en el sector de industria, sea desde departamentos-áreas o dependencias de la mujer o asumiendo que el eje de la integración de género y diferencial sea transversal, considere la voluntad política de las directivas del proyecto y de la institución frente a la importancia del enfoque de género, que puede materializarse en asignación de recursos humanos y económicos para desarrollar la formulación.

- ✓ Haga una lectura de la propuesta del proyecto para la gestión del cambio climático en relación con los planes institucionales (estratégicos y operativos), así como de las actividades y experiencias de intervención con enfoque de género para determinar la existencia de un área o dependencia en género que aporte conocimiento específico en género sobre la problemática planteada en la formulación. Considere la presencia de un(a) especialista en género en el proyecto para la gestión del cambio climático, que tenga la capacidad de abordar la complejidad de la problemática planteada en el proyecto desde un análisis diferenciado que ponga en sincronía aspectos para abordar las necesidades, roles, intereses y capacidades de las personas participantes en el proyecto.

#### MENSAJES CLAVE



La mujer, al serle atribuida la responsabilidad de administración del hogar y el cuidado de los hijos

tiene una remuneración salarial inferior que la de los hombres, puesto que además de trabajar menos horas al día, no tienen la posibilidad de aceptar “dobles jornadas” u horas extras.

Se evidencia que las poblaciones femenina y masculina no desempeñan el mismo tipo de actividades, por ende, no trabajan en los mismos sectores; las mujeres se encuentran altamente concentradas en menos sectores y pocas ocupaciones, mientras que los hombres se encuentran repartidos “equitativamente” entre sectores.

La industrialización (formación de industrias) es una de las principales formas de desarrollo. Las industrias son de grandes beneficios para los ciudadanos de la nación. Las industrias desempeñan un papel crucial en la sociedad:

Las industrias brindan oportunidades de empleo.

Potencian y mejoran el crecimiento económico del país.

Aportan innovación, avances científicos y tecnológicos.

Reducen la tasa de problemas sociales.



**Recuerde:** la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, **ONUDI**, fue establecida por la Asamblea General en 1966 como órgano encargado de promover y acelerar la industrialización en los países en desarrollo.

Haga una lectura de la propuesta del proyecto para la gestión del cambio climático que considere las particularidades en el sector de industria en relación con los planes institucionales (estratégicos y operativos), así como de las actividades y experiencias de intervención con enfoque de género. Para el caso del sector industrial, consulte Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (**ONUDI**).

### INFORMACIÓN SOBRE EL CONTEXTO COLOMBIANO



El 42,9 % de la población económicamente activa son mujeres. De los 22,3 millones de personas ocupadas, el 41,4 % son mujeres.

La mayoría de las mujeres “inactivas” (59 %) se dedican a oficios del hogar como actividad principal. Este porcentaje es de 8,1 % para los hombres.

De los hombres “inactivos”, 57 % se dedica a estudiar, como actividad principal. Este porcentaje es de 28 % para las mujeres inactivas.



La brecha de la tasa de ocupación ha sido, en promedio, 22,6 puntos porcentuales durante la última década. En la última década, la tasa de desempleo de las mujeres ha sido superior a la de los hombres, en por lo menos 4,9 puntos porcentuales.

Las mayores brechas de género en tasa de desempleo se encuentran en Chocó, Sucre, Cesar y Cauca.

Las mayores tasas de desempleo para las mujeres se observan en Tolima, Chocó y Cesar.

En el caso colombiano, como lo decreta el artículo 13 de la Constitución Política, todos los individuos son iguales y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo y raza; para ello, el Estado se compromete a promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; a pesar de esto, como lo señala Gelves (2011), en el país la integración entre hombres y mujeres no es totalmente equitativa; las mujeres incursionan cada vez más en actividades en donde hay mayor concentración de género femenino y no de forma igualitaria en todos los sectores de la economía.

Dada la agrupación del empleo en la industria colombiana, si se evidencia segregación de género, entonces es previsible que exista mayor dificultad para mujeres que para hombres de acceder a los diferentes sectores industriales.

Barraza (2010) realizó un estudio sobre la discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería, mediante un análisis descriptivo del mercado laboral de las tres áreas metropolitanas. Allí el autor demuestra que la tasa de ocupación es menor para mujeres respecto a hombres; asimismo, mediante el cálculo del índice de disimilitud Duncan y Duncan, se evidencia la presencia de segregación de género en lo que refiere a posición ocupacional, ocupación y actividad económica. Comprueba así, concentración de trabajadoras en labores administrativas y de servicios.

### RECOMENDACIONES Y PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL CONTEXTO Y ANTECEDENTES DEL PROYECTO

La formulación del contexto, así como los antecedentes de las iniciativas, propuestas o proyectos para la gestión del cambio climático con enfoque transversal de género y diferencial deben considerar las construcciones culturales y los comportamientos sociales.

- » En la redacción tenga en cuenta las conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres, culturalmente construidas de forma que a partir de allí se expongan elementos que luego pueden ser abordados mediante ejercicios de teorías del cambio o marco lógico.

- » En desarrollo reconozca que las relaciones de género son socialmente construidas y, por lo tanto, transformables; no proceden de la biología ni son necesariamente armoniosas; al contrario, pueden ser de oposición y conflicto.
- » Evidencie las formas de dominación masculina y subordinación femenina, tanto en el contexto como en los antecedentes.
- » Aborde las relaciones sociales territoriales establecidas en tiempo y espacio determinados demográficamente para la iniciativa.
- » Describa los roles y comportamientos asignados socialmente a hombres y mujeres, y estos en relación con las características demográficas del territorio.
- » Visibilice las características diferenciales y específicas que permiten el reconocimiento de la desigualdad social, que en ocasiones va más allá de la dimensión económica o la estratificación social.
- » En los antecedentes, desarrolle aspectos relacionados con el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos o las características específicas del sistema educativo y la política económica, enfatizando en la estructuración de relaciones asimétricas de poder entre los hombres y las mujeres que anteceden una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos entre unas y otros.
- » Incluir las agendas territoriales de las mujeres frente al cambio climático en las caracterizaciones socioterritoriales.



### TENGA EN CUENTA QUE:



- La nueva era de la industrialización, marcada por la Cuarta Revolución Industrial (4IR), digitalización e innovación, proporciona nuevas oportunidades en evolución para las mujeres en la búsqueda profesional de crecimiento en industrias. La ONUDI se esfuerza por ayudar a las mujeres y las niñas a adquirir los conocimientos y habilidades necesarias que exigen los nuevos entornos tecnológicos para fortalecer aún más su competitividad en el mercado laboral mundial.
- El esfuerzo latente y continuo, en las últimas décadas, de instituciones y gobierno a escala global, ha permitido la incorporación de temas que refieran la importancia del factor género y equidad laboral; a pesar de ello, en la actualidad se continúan presentando situaciones de discriminación, segregación, marginación, diferencias salariales y barreras de acceso.
- Es importante precisar el fortalecimiento del capital humano que las mujeres han tenido en las últimas décadas, demostrando así su interés por mejorar las condiciones socioeconómicas del país, circunstancia que debería ser valorada al interior de la estructura y cultura organizacionales.
- Más de 200 millones de mujeres están empleadas en todos los sectores industriales, la mitad de ellas en los países en desarrollo, y su trabajo no solo sirve para mantener a sus familias, sino que también contribuye en gran medida al progreso socioeconómico. La mayoría de las mujeres están



empleadas en puestos poco cualificados y mal pagados, en los que suelen estar expuestas a riesgos para la salud.

- Las mujeres empresarias de las pequeñas industrias suelen tener que conformarse con maquinaria vieja, ineficiente, contaminante e insegura. Aunque existan tecnologías más limpias, las mujeres pueden no tener acceso al crédito para comprarlas o a los conocimientos sobre cómo utilizarlas de forma eficaz y segura.
- Las mujeres necesitan mejor acceso al crédito para adquirir tecnologías más limpias, y a la capacitación para operar las tecnologías de manera que optimicen el rendimiento y minimicen la contaminación.
- Las mujeres también pueden hacer una contribución importante a más caminos sostenibles de desarrollo en sus roles de madres y administradoras domésticas. A través de sus decisiones de compra son responsables de los patrones de consumo de la familia, y como madres, pueden educar a sus hijos sobre la importancia de la protección del medio ambiente.
- Con bajos niveles de acceso a la energía y eficiencia, las mujeres y las niñas, particularmente de las zonas rurales, gastan una parte significativa de su día en actividades rutinarias de subsistencia como acarrear agua y recolectar leña, y así su participación en actividades productivas y generadoras de ingresos y educación y las oportunidades de formación resultan limitadas. Además, en muchos países en desarrollo, los cambios de energía, el suministro no confiable y de mala calidad y las ineficiencias en el uso tienen altos costos económicos en los materiales de

desperdicio, baja utilización de la capacidad e inversión ineficiente en equipo de reserva (ONUDI, 2011).

- Las mujeres sufren los efectos desproporcionados en la salud de las fuentes de energía insostenibles. La exposición a métodos peligrosos de cocinar, calentar e iluminar mata a casi dos millones personas cada año, el 85 % de las cuales son mujeres y niños que mueren de cáncer asociado, infecciones respiratorias y enfermedad pulmonar.

Así, en el desarrollo de la formulación tendrán sustento actividades, herramientas o recursos que puedan relacionarse con acceso a los alimentos, a los cargos políticos o a la tierra; una mayor movilidad física, menos responsabilidades en términos de autocuidado y del cuidado de otras personas, una posición privilegiada en términos de control del trabajo—sobre todo, del trabajo de las mujeres—y una sexualidad menos confinada.

En la medida en la que este planteamiento en términos de contexto y antecedente se desarrolle, es probable que se alivianen las resistencias a la idea de que las desigualdades de género existen, son construidas socialmente y, en consecuencia, pueden ser desafiadas y transformadas.

Es importante señalar que el hecho de analizar la realidad “desde el género” no implica considerar a todas las mujeres como iguales. Aunque las mujeres comparten experiencias, fuerzas y obstáculos que les otorgan necesidades e intereses comunes—los cuales pueden, en determinadas circunstancias, propiciar su unidad como grupo—, las formas de subordinación social, económica y de vulnerabilidad son tan complejas y están tan individualizadas como las personas que las sufren.



### TENGA EN CUENTA:



- Debe reconocerse la interacción bidireccional entre el desarrollo industrial y la igualdad/desigualdad de género para lograr un crecimiento sostenible a largo plazo mediante la aplicación de políticas que aborden el sesgo de género y promuevan una amplia inversión social, así como el acceso de las mujeres a las habilidades, la capacidad empresarial, la infraestructura y la innovación.
- Las mujeres han desempeñado tradicionalmente un papel importante en el sector de las pyme, como propietarias, directoras y trabajadoras. Dominan tres subsectores importantes y constituyen más del 80 % de los empleados en la producción textil, de confección y de cuero, el 75 % en la

producción de alimentos, bebidas y tabaco, y más del 60 % en la transformación de la madera.

- La industrialización puede reducir las brechas de género en el empleo si conduce a la expansión de sectores que ofrezcan a las mujeres más y mejores oportunidades de trabajo que las que tenían en otros sectores. Sin embargo, la segregación sectorial y ocupacional por género solo ha disminuido marginalmente en las últimas tres décadas en la mayoría de los países en desarrollo, a pesar del aumento de la participación femenina en la fuerza laboral (OIT, 2017a).
- Las etapas más avanzadas de la industrialización se caracterizan por una mejora tecnológica sustancial de la producción hacia la intensidad de capital, lo que invariablemente se traduce en una disminución de la cuota de empleo femenino.



## Preguntas orientadas a la construcción del contexto y antecedentes del proyecto



¿Cuántas mujeres/hombres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa habitan en el territorio?



¿Qué problemáticas se identifican en el territorio con respecto a la desigualdad de género?, y ¿cómo afectan a hombres, mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversa, niños y niñas, personas con discapacidad y con pertenencia étnica?



¿Existen políticas locales con enfoque de género? ¿A través de qué oficinas/instituciones? ¿Qué rutas existen para atender las necesidades y problemáticas de las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa?



¿Los planes de desarrollo municipal y departamental exponen las brechas de género existentes? En estos ¿se han identificado visiones, expectativas, obstáculos y necesidades de mujeres y hombres? ¿Existe información desagregada por sexo, etnia y edad?



¿El municipio cuenta con recursos disponibles para promover la igualdad de género? ¿En qué áreas? (ej. salud, educación, desarrollo social/económico, prevención y atención de violencias basadas en género, acceso al trabajo).



¿Qué organizaciones sociales de mujeres o redes sociales existen en el territorio?



¿Los espacios de participación local cuentan con mujeres? ¿Qué espacios de participación existen y en cuáles participan activamente mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa?



## OBJETIVOS DEL PROYECTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

### RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES PARA CONSTRUCCIÓN DE OBJETIVOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Para que un proyecto de gestión del cambio climático tenga realmente integrado el enfoque de género es indispensable que

este se plasme en los objetivos que pueden hacer referencia a una meta como aporte a la igualdad de género o al desarrollo de procesos que posibiliten cambios funcionales y estructurales en términos de la reorganización y mejora de las relaciones de género.



**Puede remitirse al libro Categorización de género del proyecto para revisar los tipos de objetivos de acuerdo con su alcance respecto al avance hacia la igualdad de género.**

**Al momento de formular los objetivos, es necesario tener en cuenta:**

- ✔ Los grupos o personas a los que van dirigidos.
- ✔ Las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres que pretende satisfacer.
- ✔ Las consecuencias de las mejoras y cambios que producirá el proyecto en mujeres y hombres desde el punto de vista de la pirámide del empoderamiento.



### TENGA EN CUENTA QUE:



- La clave para mejorar las oportunidades de las mujeres y, por tanto, su posición en la industria y la economía es facilitarles el acceso a los conocimientos técnicos, las tecnologías y el crédito. La formación para actualizar las capacidades tecnológicas de las mujeres y mejorar sus habilidades empresariales y de negocios, ya sea en la producción artesanal simple o en las industrias de alta tecnología, es el núcleo para permitir que las mujeres avancen a posiciones más gratificantes.
- Garantizar el aumento de la accesibilidad de las mujeres a los recursos energéticos modernos y fuera de la red, en especial en las zonas rurales facilitaría enormemente la monotonía asociada con la recolección de leña y el acarreo de agua, y simultáneamente marcaría el comienzo de

múltiples oportunidades para que mujeres y niñas accedan a la educación, a la autonomía económica y a otras opciones. Además, también limitaría la exposición de mujeres y niñas a la contaminación del aire, que causa infecciones respiratorias agudas.

- Es importante revisar que los avisos de reclutamiento no estén sesgados y dirigidos solo a hombres. Por lo general, en los anuncios de empleo se denomina a las posiciones en su acepción masculina: “Jefe de...” o “Gerente de...”. La sugerencia es utilizar denominaciones genéricas e inclusivas como “Jefatura” o “Gerencia”.

### ELEMENTOS RELATIVOS A LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MARCO DE LOS OBJETIVOS DE UN PROYECTO

Es importante establecer objetivos de género en los proyectos para la gestión del cambio climático, porque:



Sitúa a las personas en el núcleo de la toma de decisiones del proyecto, en la medida en la que subraya la necesidad de fundamentar y evaluar cualquier acción según su impacto sobre la situación concreta de las mujeres y los hombres, con sus particulares funciones y necesidades.



Pone en la agenda del proyecto facetas importantes de la vida de las mujeres y de los hombres, facetas que pueden no haber sido atendidas en el

pasado y que resultan sustantivas como aporte a la construcción de la igualdad de género.



Pone de manifiesto tanto a mujeres como a hombres y reconoce la responsabilidad compartida de ambos en la eliminación de desequilibrios existentes en la sociedad.



Hace visible la problemática de la desigualdad de género en la cultura dominante de la sociedad al presentar la inequidad de género como un

## REVISEMOS LA CORRECTA INTEGRACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS OBJETIVOS

- ✓ ¿Este proyecto propone mejorar la condición o posición de la mujer en el sector industrial o de personas con orientación sexual e identidad de género diversa en el contexto en el que se desarrolla el proyecto?
- ✓ ¿Se identifican acciones referidas a cambios en las relaciones de género en el sector de industria?
- ✓ ¿Se identifican acciones referidas a la autonomía, empoderamiento, visibilización o valoración de la mujer o de personas con orientación sexual e identidad de género diversa en el sector de industria?
- ✓ ¿Se dirigen acciones que beneficien a las mujeres o a personas con orientación sexual e identidad de género diversa debido a sus derechos en el sector de industria?

problema social importante, con implicaciones para todas y todos y para el desarrollo de la sociedad.



Reconoce que los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres no pueden combatirse eficientemente sin el interés, la implicación y el compromiso del sistema político y de la propia sociedad.

- ✓ ¿Se plantean propuestas que reconozcan problemas específicos de las mujeres, los hombres o personas con orientación sexual e identidad de género diversa en el sector industrial, que sean resultado de las relaciones de género existentes buscando su transformación?
- ✓ ¿Existen acciones referidas a los hombres en tanto género masculino? ¿Se trata de incorporar a los hombres en roles tradicionalmente asignados solo a las mujeres?
- ✓ ¿Se proyectan acciones referidas a cambios de actitudes y creencias machistas que denigran a la mujer en el sector de industria?
- ✓ ¿Busca corregir los desequilibrios de género y atender las necesidades de mujeres y hombres en el sector industrial?

## ACTIVIDADES CON ENFOQUE DE GÉNERO



### RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES PARA CONSTRUCCIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES CON ENFOQUE DE GÉNERO

La formulación de actividades de género impulsa la mejora, el desarrollo y la evaluación de los proyectos para la gestión del cambio climático, de modo que se incorpora en la planeación la perspectiva de igualdad y equidad.

Las actividades de género pueden apuntar a:

- ✓ Cambios funcionales y estructurales: reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos culturales y sociales en donde se transformen las relaciones tradicionalmente desiguales.
- ✓ Procesos de participación efectiva (nuevas maneras de idear y enfocar los comités o grupos de trabajo, cambios en la cultura organizativa e institucional y de toma de decisiones) y técnicos (que dispongan de herramientas conceptuales y analíticas basadas en el análisis de género).

Al momento de planear actividades tenga en cuenta:

- ⚠ En las actividades relacionadas con la construcción o reacondicionamiento de estructuras físicas (campamentos, alojamientos, lavabos, clínicas, etc.), asegurarse de que las instalaciones sean adecuadas para hombres, mujeres, niños y niñas, incluidas las personas LGBTI

(considerar la privacidad, la protección, la seguridad, la utilidad, etc.). Consultar con estos distintos grupos para garantizar que todas las cuestiones sean abordadas y que las instalaciones se utilicen según lo previsto.

- ⚠ Asegurarse de que en el desarrollo de todas las actividades se aborden las situaciones de manera equitativa, accesible, sensible a las cuestiones de género, confidencial y no discriminatoria, y de que todos conocen la asistencia y los servicios que se ofrecen.
- ⚠ En las actividades de capacitación para la formación de aptitudes de los beneficiarios, procurar que los participantes sean representativos de la población destinataria (en términos de sexo, edad, etnia, etc.), y considerar y abordar todo posible obstáculo a la participación. También asegurarse de que la capacitación sea pertinente para todos los beneficiarios.
- ⚠ En las actividades relacionadas con los sistemas de recolección de datos, verificar que los datos recabados, ingresados y analizados estén desagregados por sexo y edad, siempre que sea posible.
- ⚠ Cuando la participación en alguna actividad sea considerable o sorprendentemente más baja o más alta en un grupo social o demográfico, evaluar las posibles razones (escaso conocimiento del proyecto, poco interés en el proyecto, imposibilidad de participar, etc.) y realizar los ajustes correspondientes, si es necesario y viable.

En las diversas actividades garantizar que la tolerancia, la comprensión y el respeto para todos, sin distinción de raza,

género, religión, color, nacionalidad, estado civil, orientación sexual, edad, discapacidad física o ideario político estén integrados en todos los proyectos y programas.



### TENGA EN CUENTA QUE:

Al momento de formular actividades, considere las diferencias de género que hacen que mujeres y hombres tengan roles, responsabilidades, habilidades, necesidades y expectativas diferentes. Asimismo, la posibilidad de acceso a la toma de decisiones es diferente para hombres y para mujeres.

La ONUDI aborda la cuestión de la mujer, la industria y medio ambiente de tres formas:



Sensibilización e información. La ONUDI ofrece bancos de datos para proporcionar a las empresarias del sector manufacturero información sobre la producción más limpia. La ONUDI también lleva a cabo programas de formación, talleres y campañas de sensibilización relacionadas con los métodos de producción más limpia y las fuentes de energía nuevas y renovables.

Mejora del entorno local. Los proyectos de la ONUDI para mejorar el entorno local se centran en la comunidad, para empoderar a las mujeres locales y proporcionarles nuevas técnicas y tecnologías, por ejemplo, en la gestión de residuos o el reciclaje.

Producción más limpia. La ONUDI pretende difundir tecnologías más limpias y eficientes siempre que sea

posible, así como fuentes de energía nuevas y renovables. La atención a las mujeres productoras es parte integral del trabajo de la ONUDI para establecer centros de producción más limpia.

Con el objetivo de progresar “hacia la igualdad de oportunidades sin distinción de género en el área productiva”, el Consorci de la Zona Franca de Barcelona (CZFB) ha dado el primer paso para la futura constitución de un Consejo de la Mujer. Esta iniciativa pionera quiere dar visibilidad al colectivo femenino en el ámbito industrial, favorecer la perspectiva de género y la equiparación de derechos entre hombres y mujeres. Para ello, operará como un organismo consultivo para las distintas políticas de igualdad que se lleven a cabo en esta inmensa zona industrial y logística.

La incorporación de las mujeres al empleo supone una presión adicional sobre los sistemas de protección social. Por un lado, se encuentra la demanda de servicios de atención y cuidado de los niños, niñas y de las personas dependientes que faciliten el reajuste en la dedicación de las tradicionales “cuidadoras” a otras tareas. Por otro, las condiciones específicas de gestión de los tiempos, la flexibilidad horaria, la movilidad, todo ello en la compatibilización de las responsabilidades familiares y laborales en igualdad, exige una arquitectura compleja e integral favorecedora de la sostenibilidad de la vida.

Las mejoras en la educación formal y, en algunos casos, la formación de las mujeres en nuevas tecnologías, han dado lugar a emprendimientos exitosos que requieren relativamente bajas inversiones en capital (programas de computación) y que, en pequeña escala, logran insertarse satisfactoriamente en el mercado nacional e, incluso, internacional (Espino y Dornel, 1999).

## Revisemos la correcta integración de enfoque de género en las actividades



¿Las actividades planeadas involucran a ambos sexos?



¿Qué tenemos que hacer para llegar a ese resultado esperado?



¿Es necesaria alguna actividad adicional para asegurar que la perspectiva de género esté incorporada?



¿Contribuyen las actividades planteadas al empoderamiento de las mujeres?



¿La problemática analizada se presenta de manera diferenciada entre mujeres y hombres?  
¿Afecta más a las mujeres?



¿El problema se debe a discriminación de género y afecta a las mujeres por el hecho de ser mujeres?



¿La propuesta de actividades evita los estereotipos y la discriminación?



¿Utiliza la propuesta de proyecto un lenguaje con enfoque de género? Hacer corrección en el lenguaje de la propuesta.



¿Existen líneas de base con información sobre hombres y mujeres beneficiarios?



¿Hay riesgos y amenazas a los que está expuesto el grupo de participantes del proyecto, mujeres, hombres, niñas o niños?



¿Qué funciones desempeñaban habitualmente los hombres y las mujeres en la comunidad o en su lugar de origen y cómo ha cambiado o se ha visto afectado esto?



¿Cuáles son las capacidades, los conocimientos y las aptitudes de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños?



¿Cuáles son las responsabilidades de los hombres y las mujeres adultas, los niños y los ancianos, y dónde pasan su tiempo o ejecutan estas responsabilidades?



¿En qué lugar viven actualmente y cómo repercute esto en sus hábitos y vidas, y en la dinámica familiar y comunitaria en relación con las actividades planteadas?



## RESULTADOS FORMULADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

### RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES PARA CONSTRUCCIÓN DE RESULTADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Los resultados de género reflejan las diversas formas como el análisis de género puede estar presente o ausente en los proyectos para la gestión del cambio climático. En el sector industrial, las cuestiones de género se deben tratar desde una perspectiva de desarrollo que plantee resultados en términos económicos y de eficiencia con respecto al control, acceso, equidad y distribución de los recursos. Recuerde que los resultados referidos a los roles y relaciones de género pueden tener impacto directo sobre los procesos de seguridad alimentaria y bienestar familiar y comunitario.

Algunos resultados que pueden parecer a simple vista como neutrales en género, dado que utilizan categorías abstractas como comunidad, fuerza de trabajo o marginados, están implícitamente sesgados a favor de lo masculino, pues se basan en dos premisas: a) los actores sociales son masculinos y b) los únicos intereses merecedores de atención son los de los hombres. Estos resultados no reconocen la desigualdad entre los géneros, pueden reproducir las relaciones de género existentes y tienden a excluir a las mujeres de los recursos y beneficios de las políticas institucionales.

Por el contrario, los resultados con enfoque de género asumen que los actores sociales, económicos y políticos son las mujeres tanto como los hombres, y que ambos son afectados de manera diferente y a menudo desigual, por intervenciones específicas. También reconocen que los roles y actividades de mujeres y hombres son diferentes y que, por tanto, ambos pueden tener distintas —y a menudo conflictivas— necesidades, intereses y prioridades.



#### TENGA EN CUENTA QUE:



Ayudar a las mujeres a participar plenamente en la economía no solo promueve el crecimiento, sino que también diversifica las economías, reduce la desigualdad de ingresos, mitiga los cambios demográficos y contribuye a la estabilidad del sector financiero (Gonzales y otros 2015; Kochhar y otros 2017; FMI 2018a).

Las mujeres también pueden hacer una contribución importante a más caminos sostenibles de desarrollo en sus roles de madres y administradoras domésticas. A través de sus decisiones de compra, son responsables de los patrones de consumo de la familia, mientras como madres, pueden educar a sus hijos sobre la importancia de protección del medio ambiente.

Reduciendo el trabajo físico e introduciendo nuevas tecnologías, el proyecto redujo la carga sobre las mujeres. Disminuir las disparidades de género y promover la diversidad en el desarrollo económico e industrial conduce a mejor toma de decisiones, más rendimiento y mayores resultados.

Mayores resultados de género pueden llevar a quienes planifican las intervenciones a desarrollar tres tipos de acciones de género:



**Acciones neutrales de género.** Se basan en una detallada información sobre los diferentes roles y responsabilidades de mujeres y hombres, de modo que los recursos sean asignados de manera eficiente. Aunque toman en consideración la división genérica del trabajo y el distinto acceso de mujeres y hombres a los recursos y el poder, su intención no es cuestionar las desigualdades de género, sino beneficiar a ambos grupos en términos de sus necesidades prácticas.



**Acciones específicas de género.** El reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres conduce a políticas que las favorecen y ponen a su disposición recursos que ellas pueden controlar o actividades de las que pueden beneficiarse directamente. Estas acciones suelen ser propensas a dejar intactas las vigentes relaciones desiguales entre los géneros. Este tipo de políticas está en la base de los llamados proyectos para la gestión del cambio climático o programas específicos, en los que las mujeres son el grupo objetivo y las principales participantes.



**Acciones redistributivas de género.** Intentan cambiar las relaciones de género existentes para hacerlas más equitativas, justas y solidarias al redistribuir los recursos, las responsabilidades y el poder entre mujeres y hombres.

## Revisemos la correcta integración de enfoque de género en los resultados



¿Los resultados esperados contribuyen a una mayor equidad entre mujeres y hombres?



¿Están desagregados por sexo, etnia y edad?



¿A qué grupo de población beneficia el proyecto: hombres, mujeres, ¿ambos?



¿Se ha validado la planificación con las mujeres y con los hombres a los que va a afectar el proyecto?



¿Qué roles se han asignado a hombres y mujeres en la participación del proyecto?



¿Están reflejados los intereses, necesidades y roles de hombres y mujeres en los objetivos del proyecto?



¿Cómo ayuda la inclusión de las mujeres en el logro de objetivos?



¿Se ha analizado qué efectos perjudiciales para las mujeres puede tener el proyecto, al considerar las actividades productivas y las reproductivas?



¿Las capacitaciones del proyecto se han adaptado a la realidad de hombres y mujeres de manera desagregada?

# INDICADORES SENSIBLES A GÉNERO



## RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES PARA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES CON ENFOQUE DE GÉNERO

La formulación de indicadores específicos de género permite abordar el desarrollo del proyecto para la gestión del cambio climático en el marco de los resultados de género planteados. Una de las clasificaciones más comunes de indicadores permite plantear procesos articulados que inician con aquellos enfocados a medir las actividades y avanzan hasta verificar el cumplimiento de los objetivos de género.

Los indicadores de género serían aquellos que nos permiten medir el cambio en las relaciones entre hombres y mujeres a través del tiempo, y como tales son un elemento fundamental en la planificación de género, así como en la planificación del desarrollo. Constituyen:

### ALCANCE DE LOS INDICADORES



**Indicadores de proceso.** Reflejan las actividades y recursos de género destinados a un proyecto para la gestión del cambio climático; indican el proceso de su implementación y sirven de monitoreo. El indicador de proceso mide no solo la implementación general, sino la manera como las actividades se encadenan con los resultados esperados.



**Indicadores de resultado.** Miden resultados de género proyectados en la temporalidad de implementación del proyecto para la gestión del cambio climático y que surgen de la combinación de productos y servicios del proyecto. Son útiles para evaluar un proyecto cuando este se completa.

-  Una forma sintética de expresar cuantitativamente algo de la realidad. Su fortaleza está en su poder de síntesis.
-  Surgen de la necesidad de medir algún aspecto de la realidad o de medir la cobertura o el impacto de una intervención.
-  Indican, con mayor o menor validez, lo que pasa en la realidad.
-  Pueden ser herramientas de la planificación social en la formulación, seguimiento y evaluación de las políticas y programas.
-  Permiten proponer alternativas de solución en términos de metas concretas.
-  Se puede monitorear su evolución en el tiempo.



**Indicadores de impacto.** Se refieren a los efectos a largo plazo en términos de la transformación en las relaciones de género desiguales y son determinados por los cambios producidos en las condiciones de vida de las personas que participan en el proyecto para la gestión del cambio climático. A menudo, estos indicadores de impacto solo pueden ser verificables al cabo de algún tiempo de concluida la intervención. El impacto producido por un proyecto con integración del enfoque de género.



**La definición del indicador debe incluir:** contenido, grupo beneficiario, cuantificación en función de la escala de desempeño, calidad, tiempo y ubicación; estas medidas deben ser comprobables y las fuentes de las que obtendremos la información para hacerlo reciben el nombre de fuentes de verificación.

## Indicadores cuantitativos con enfoque de género



Porcentaje de fondos asignados a las mujeres.



Porcentaje de fondos gastados por las mujeres.



Número y porcentaje de mujeres cabeza de hogar en el proyecto.



Porcentaje de mujeres con fortalecimiento de capacidades por medio del proyecto.



Número de mujeres con participación en las actividades del proyecto.



Número y naturaleza de las instituciones de mujeres y hombres beneficiarios del proyecto.



Proporción de tierra con titularidad de mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa.

## Indicadores cualitativos con enfoque de género



- ✓ Diferencias en el ingreso de hombres y mujeres generadas por el proyecto.
- ✓ Prácticas legales y tradicionales con respecto a la propiedad, la herencia y el aprovechamiento de las tierras, vivienda y otras propiedades y activos en poder de las mujeres.
- ✓ Toma de decisiones en la familia con respecto a la producción y su destino, incluidos los procesos de comercialización.
- ✓ Reconocimiento, redistribución y reducción de las tareas propias de economía del cuidado.
- ✓ Mejora en las condiciones de vida de hombres y mujeres que participan del proyecto.
- ✓ Mejora en las oportunidades para las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa y personas pertenecientes a grupos étnicos.

## Revisemos la correcta integración de enfoque de género en los indicadores



¿Se ha contribuido a la erradicación de brechas para mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversa y personas pertenecientes a grupos étnicos?



¿Se ha contribuido al cambio de relaciones de poder, aumentando la capacidad de agencia y autonomía de las mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversa y personas pertenecientes a grupos étnicos en los procesos implementados por el proyecto?



¿Se ha promovido la igualdad de oportunidades de hombres, mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversa y personas pertenecientes a grupos étnicos en todo el ciclo del proyecto?



¿Se ha aumentado el acceso y capacidad de administración y control de los recursos por parte de las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa?



¿El desarrollo de las iniciativas del proyecto ha contribuido a generar condiciones para la participación política de las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa y personas pertenecientes a grupos étnicos?



¿Los hombres participan y se involucran en el trabajo del cuidado e impulsan el empoderamiento económico de las mujeres?



¿El proyecto ha contribuido a fortalecer y valorar la diversidad étnico-cultural?



¿Se ha desarrollado una estrategia de comunicación que informe sobre la existencia, avance y resultados del proyecto desde una perspectiva de género y étnica?



¿Promueve los liderazgos de las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa?



### PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

En el contexto de la realización de proyectos para la gestión del cambio climático con enfoque de género, es fundamental que el presupuesto soporte de manera adecuada todas las actividades orientadas a impulsar la igualdad de género.

El proyecto, como unidad básica de ejecución, concreta la sensibilidad al género de los presupuestos, valorándola desde el origen de la idea, su proceso e insumos de formulación, contenidos, ejecución y evaluación, hasta la liquidación; considera, además, fuentes de financiación y formas de control, entre otros factores.

### Algunos aspectos para tener en cuenta:

- ✓ Todas las actividades relacionadas con integración de enfoque de género, empoderamiento de las mujeres y las niñas, sensibilización de los hombres, apoyo diferencial a mujeres u hombres en determinadas áreas, espacios de cuidado para garantizar la participación de las mujeres, entre otras, deben contar con presupuestos específicos.
- ✓ La igualdad de género implica tanto a mujeres como a hombres. Al trabajar con comunidades, el análisis de género podrá identificar necesidades diferenciales para mujeres y para hombres que pueden implicar actividades y sus correspondientes presupuestos específicos.
- ✓ Todo proyecto con enfoque de desarrollo en comunidades o poblaciones rurales en Colombia enfrentará, en mayor o menor grado, la existencia de la brecha de género. Asimismo, en menor o mayor grado debe destinar presupuestos para actividades relacionadas con el aporte para avanzar en el cierre de la brecha de género.
- ✓ Formulación. Fuentes de financiación, diagnóstico de brechas de género, tipo de acciones, integralidad y sostenibilidad de la acción, inclusión individual o colectiva de las mujeres, tipo de participación de las mujeres: visible o invisible, en roles tradicionales o como artífices de cambio, gestoras comunales o de ingresos.
- ✓ Definición de criterios de viabilidad y elegibilidad asociados a la equidad de género y al cumplimiento de estos.

- ✓ El acceso a servicios financieros bien diseñados puede ayudar a las familias pobres a construir activos, insertarse más eficazmente en los mercados y reducir su vulnerabilidad frente a las crisis, especialmente cuando el acceso a los servicios se planifica dentro de las estrategias de medios de vida domésticos, y se sostienen en el tiempo.
- ✓ Los proveedores de financiamiento rural también pueden proporcionar un foro para la acción colectiva de base e incidencia en los lugares donde la gente se reúne regularmente durante un periodo sostenido para acceder a servicios financieros.
- ✓ Vías de articulación a la cooperación internacional y responsabilidad social.

### **El conocimiento de las cargas de trabajo de las mujeres puede sugerir otras áreas de inversión. El éxito de las inversiones en el sector de industria puede depender del acceso equitativo a los servicios.**

- ✓ En el marco de la planeación presupuestal de cualquier proyecto para la gestión del cambio climático se sugiere dedicar un total del 30 % de sus recursos a actividades que promuevan la equidad de género, incluidas las actividades y acciones afirmativas que promuevan la inclusión efectiva de personas con orientación sexual e identidad de género diversa.

## Revisemos la correcta integración de enfoque de género en el presupuesto del proyecto<sup>6</sup>



¿Quién ejecutará la intervención?



¿Los insumos financieros aseguran que tanto mujeres como hombres se benefician de la intervención?



¿Es necesario hacer algún entrenamiento de género y presupuestos o contratar especialistas en la materia?



¿Los mecanismos, tanto técnicos como participativos, de focalización y priorización de recursos, consideran las inequidades de género o la vulneración de sus derechos a las mujeres?



¿La entidad territorial cuenta con desarrollos normativos que prioricen la inversión en equidad de género, igualdad de oportunidades o derechos de las mujeres?



¿Cuáles son los mecanismos de reprogramación del presupuesto? ¿De qué manera se da y puede darse el control a la no disminución de recursos dirigidos a la superación de inequidades de género o la garantía del ejercicio de sus derechos a las mujeres?



¿La metodología de banco de proyectos tiene incorporada la perspectiva de género? Es decir, ¿tiene criterios claros de viabilidad y elegibilidad de proyectos asociados a la equidad de género?



¿Se encuentran en curso acciones para transversalizar el género en el sistema de planeación y presupuestario, visibilizar y controlar las asignaciones presupuestarias para la igualdad de género y derechos de las mujeres?



¿Se han realizado análisis territoriales o sectoriales de los presupuestos de género a escala municipal o departamental?



¿Cuántos y cuáles de los sistemas de información consideran la variable sexo y otras básicas para su caracterización (edad, estratificación, nivel de formación, etc.)? ¿Es técnica y políticamente clara su inclusión en el corto, largo o mediano plazo?



¿Los registros cuantitativos y valoraciones de acceso a servicios, subsidios e información consideran la variable sexo?



¿Cuáles son los controles administrativos, políticos y sociales al presupuesto?



¿Se elabora informe de rendición de cuentas en materia de equidad de género y derechos de las mujeres? ¿Tiene soporte presupuestal? ¿Cuál sería la descripción de esto?

<sup>6</sup> Tomado de: *Guía básica para introducción de los presupuestos sensibles al género a nivel territorial en el marco de la Política Pública Nacional de Equidad para las Mujeres*. ONU Mujeres, 2013.



## MONITOREO DEL PROYECTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

### RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES PARA CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE MONITOREO CON ENFOQUE DE GÉNERO

El monitoreo constituye un proceso más liviano que la evaluación y se realiza durante la ejecución del proyecto para la gestión del cambio climático. Nos permite evaluar si lo que hemos propuesto se desarrolla de la manera como la habíamos planteado.

Existen dos tipos de monitoreo acordes con los indicadores que hemos definido antes: de progreso y de impacto.



#### El monitoreo de seguimiento de progreso implica:

- ✓ Revisar las actividades y los resultados definidos.
- ✓ Valorar el acceso y control sobre las instalaciones y servicios que se van ofreciendo.
- ✓ Analizar cómo se desarrolla la participación en el proyecto de hombres y mujeres, tanto a escala cualitativa como cuantitativa.
- ✓ Tener en cuenta el rendimiento del personal y su sensibilización respecto a las cuestiones relacionadas con el género.
- ✓ Plantear recomendaciones.



#### El monitoreo de seguimiento de impacto:

- ✓ Implica analizar las posibles consecuencias de la acción del proyecto para la gestión del cambio climático sobre hombres y mujeres respecto de sus necesidades prácticas e intereses estratégicos, así como analizar los datos de base diferenciados por sexo para el ajuste de la estrategia.



## Participación desagregada de hombres y mujeres

En cada uno de los instrumentos de monitoreo es necesario asegurarse de que todos los datos sobre los beneficiarios estén desagregados por sexo y edad, cuando sea posible, y que sean analizados e incluidos en los informes en consecuencia.

## Procesamiento y análisis de información desagregada por sexo y otras variables diferenciales



En los procesos de monitoreo tenga en cuenta:

- ⚠ Asegurarse de que las consultas con las personas interesadas directas sean representativas de la comunidad seleccionada y de que se consulta a hombres, mujeres, niños y niñas, incluidas las personas con orientación sexual e identidad de género diversa, de modo que pueda



registrar diferentes visiones sobre las necesidades, preocupaciones y prioridades.

- ⚠ En los comités de coordinación considere el equilibrio de género en términos tanto de cantidad como de funciones de dirección, si el contexto lo permite. Si no es así, asegurarse de que las voces de hombres y mujeres sean escuchadas, por ejemplo, a través de grupos de mujeres y grupos de hombres.
- ⚠ En materia de asociaciones, considerar la colaboración con los gobiernos y otras entidades no gubernamentales que trabajan por la igualdad de género o en cuestiones de derechos de las mujeres, cuando sea pertinente.

- ⚠ Asegurarse de que se incorpora la perspectiva de género en todos los productos creados como parte del proyecto; por ejemplo, manuales o folletos, informes, investigaciones, políticas y estrategias. Además, procurar que las mujeres y los hombres no sean retratados solo en funciones estereotípicas o tradicionales.
- ⚠ En las actividades relacionadas con los sistemas de recolección de datos, asegurarse de que los datos recabados, ingresados y analizados estén desagregados por sexo y edad, siempre que sea posible.
- ⚠ Respecto del equipo del proyecto y los asociados en la ejecución, considerar el equilibrio de género y abordar todo posible obstáculo al trabajo en el proyecto. Asegu-

rarse de que haya traductores y traductoras. Garantizar que la experiencia en cuestiones de género figure en los mandatos, analizar la posibilidad de brindar capacitación para la incorporación de la perspectiva de género, o ambas cosas.

- ⚠ Verificar que todo el personal del proyecto, instructores y otras personas involucradas en la ejecución del proyecto estén capacitados en materia de prevención de la explotación, los abusos sexuales y el acoso sexual.
- ⚠ Reporte la información de los indicadores desagregada por sexo y otras variables, tal como se formularon en el marco lógico.



## EVALUACIÓN DE IMPACTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

### RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES PARA REALIZAR ANÁLISIS SOBRE IMPACTO DEL COMPONENTE DE GÉNERO EN LOS REPORTES PERIÓDICOS

Para realizar la evaluación debemos definir:



El objetivo de la evaluación

Las mejoras introducidas por el proyecto para la gestión del cambio climático en la comunidad en relación con su contribución a la equidad de género y las necesidades prácticas e intereses estratégicos, así como su capacidad de sostenerse sin ayuda externa en relación tanto con los recursos como con las habilidades creadas para desarrollar otras iniciativas.



Los análisis de:



Impacto en las condiciones de vida.



La tecnología y la capacitación.



Cambios en sus relaciones de grupo.



El medio ambiente.



Aspectos institucionales.



Las pautas culturales.



La dependencia externa.

## Revisemos la correcta integración de enfoque de género en el sistema de monitoreo

- ¿Qué beneficios ha tenido el proyecto para mujeres y hombres?
- ¿Qué proceso se ha seguido?
- ¿Qué contribución han realizado los distintos agentes?
- ¿Qué coherencia existe entre fines y medios?
- ¿Qué comportamiento han manifestado las personas y las organizaciones?
- ¿Cuál ha sido el grado de organización del grupo participante?
- ¿Cuál es la capacidad adquirida para buscar nuevas soluciones?
- ¿Se ha diseñado un sistema de seguimiento que asegure la participación desagregada de hombres y mujeres?
- ¿El diseño de ToRs para las contrataciones del proyecto incluye el enfoque de género?
- ¿Se cuenta con una recopilación de datos desagregados por sexo en el proyecto?

## Preguntas orientadoras para realizar análisis sobre **impacto del componente de género en los reportes periódicos**



¿El alcance del proyecto y actividades responden al logro de la igualdad y, o, empoderamiento?



¿La problemática analizada se presenta de manera diferenciada entre mujeres y hombres? ¿Afecta más a las mujeres?



¿El problema se debe a discriminación de género y afecta a las mujeres por el hecho de ser mujeres?



¿Incluye el proyecto un análisis exhaustivo de género? Revisar PNUD. Este análisis lo puede guiar y hacer quien revisa.



¿Tiene información relacionada con la situación y necesidades de diferentes beneficiarios que se han incorporado en todo el documento, particularmente en la matriz de resultados? Triangular la información con bases de datos e información de acuerdo con el sector y región.



¿La propuesta evita los estereotipos y la discriminación?



¿Utiliza la propuesta de proyecto un lenguaje con enfoque de género? Hacer corrección en el lenguaje de la propuesta.



¿Existen líneas de base y objetivos específicos para hombres y mujeres beneficiarios?



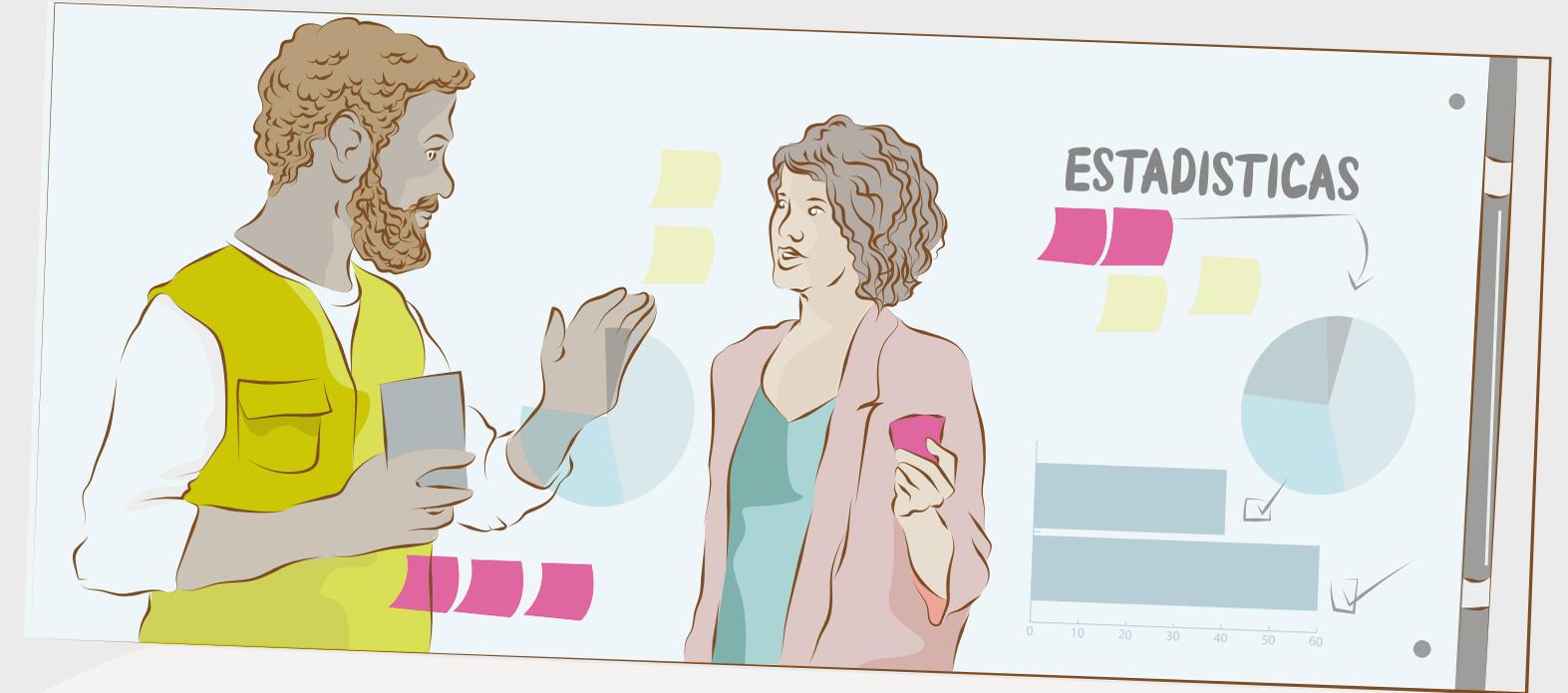
En cuanto a las asociaciones, las organizaciones locales, las entidades o alguna de sus dependencias y organizaciones internacionales que trabajan en igualdad, que se han consultado y sus aportes se han incorporado al diseño del proyecto, ¿se especifica cómo van a estar involucradas en el diseño del proyecto?



¿Tiene la contratación de un equipo de proyecto equilibrio en cuanto al género?



¿Cómo las líneas y objetivos incluyen el enfoque de género, empoderamiento e interseccionalidad?



# PARTE 3.

## FORMULACIÓN DE POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO SECTORIAL



### POLÍTICAS, PLANES O PROGRAMAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Para la formulación de políticas, planes o programas para la igualdad de género puede implementar la matriz presentada a continuación.<sup>1</sup>

La matriz sigue un modelo de fases:

-  **Formulación y diseño.**
-  **Implementación.**
-  **Evaluación, control y, o, vigilancia.**

La matriz le orienta en cada una de las fases de formulación, mediante claves para desarrollar las consideraciones mínimas de cada fase y preguntas orientadoras para desarrollar las consideraciones.

 **TENGA EN CUENTA:** no existe un modelo ideal para a formulación de planes, políticas o programas.

 **Identificación y definición de los problemas a los que responde el plan, política o programa.**

<sup>1</sup> Adaptación realizada a partir de la “Matriz de análisis para la identificación de políticas justas de igualdad de género”, Cepal (2012).

Fases del ciclo del plan, política o programa	Consideraciones generales	Preguntas orientadoras
<b>A. Identificación y definición de los problemas relacionados con la igualdad de género a los que responde el plan, política o programa</b>	<b>A.1 Marco de sentido</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los marcos de sentido van más allá de una descripción de la realidad: hacen interpretaciones sobre la realidad. En concreto, se trata de realizar análisis de las desigualdades de género.</li> <li>Hacer explícito que los planes, políticas o programas de igualdad de género deben sustentarse en un enfoque de derechos humanos: lo que se busca es alcanzar el goce efectivo de los derechos de manera igualitaria para mujeres y hombres.</li> <li>Hacer explícito que el Estado es el responsable de garantizar el ejercicio de los derechos.</li> <li>Se debe definir un horizonte temporal de mediano y largo plazo.</li> <li>Se orientan hacia el fortalecimiento de procesos sobre igualdad de género y los incorporan en una visión de desarrollo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cómo se gesta un plan, política o programa de género?</li> <li>✓ ¿Qué antecedentes se han identificado en la discusión del problema?</li> <li>✓ ¿Cuáles son los actores involucrados en la definición del problema?</li> </ul>
	<b>A.2 Identificación del problema</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de las respuestas existentes de política pública, planes, programas o acciones gubernamentales ante las desigualdades de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuál es el problema de desigualdad de género identificado?</li> </ul>

Fases del ciclo del plan, política o programa	Consideraciones generales	Preguntas orientadoras
<p><b>B. Formulación y diseño</b></p>	<p><b>B.1 Objetivo general de la acción estatal</b></p> <p>Definición de los objetivos, resultados y efectos explícitos del plan, política o programa y del sujeto de los mismos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuál es el objetivo explícito del plan, política o programa?</li> <li>✓ ¿Qué persigue el plan, política o programa como efecto y cómo se explicitó?</li> <li>✓ ¿Están claramente definidos los sujetos a los que se destina?</li> </ul>
	<p><b>A.3 Identificación de injusticias de género</b></p> <p>Diagnóstico que incorpore los impactos diferenciados del problema a enfrentar en hombres y mujeres y las normativas que facilitan o dificultan una solución adecuada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Qué injusticias específicas viven las mujeres en el ámbito de acción de este plan, política o programa?</li> <li>✓ ¿En cuáles injusticias —de redistribución, reconocimiento o representación— se ha considerado actuar?</li> </ul>

- El contexto en el que se gesta el plan, política o programa de igualdad de género mostrará la desigualdad de género en determinada población o territorio y sus características, así como los aspectos referidos a los marcos y el desarrollo institucional.

✓ ¿Cómo evolucionará el problema si no se actúa sobre él?

**B.2 Marco normativo**

Esta dimensión se concreta en la práctica cuando el plan, política o programa permite garantizar el ejercicio de los derechos y existe un contexto legislativo, con medidas de igualdad y no discriminación, así como los planes, políticas o programas gubernamentales a los cuales la política adhiere.

✓ ¿Cuál es el marco legal que respalda el plan, política o programa y que permite la exigencia de derechos por parte de las personas destinatarias?

**B.3 Marco político-social**

- Los planes, políticas o programas orientados hacia la igualdad de género son el resultado de un proceso de deliberación informado, participativo y transparente.
- Se promueve la socialización, deliberación o la consulta ciudadana, la participación de las mujeres y de otros actores en los distintos momentos del ciclo del plan, política o programa.
- Los organismos responsables del diseño de planes, políticas o programas deben definir la necesidad y el alcance de socialización de las propuestas y, si es pertinente, generar mecanismos de diálogo y recepción de observaciones o aportes a las propuestas por parte de los distintos actores clave.

✓ ¿Cuáles son los actores políticos, técnicos y, o, sociales centrales para la formulación de este plan, política o programa? y ¿cómo participarán en el diseño?

✓ ¿Qué alianzas se deben promover entre diversos actores para la aplicación del plan, política o programa?

✓ ¿Qué mecanismos o procesos de participación, consulta o trabajo técnico se requieren?

Fases del ciclo del plan, política o programa	Consideraciones generales	Preguntas orientadoras
C. Implementación	<p><b>C.1 Descripción general</b></p> <p>Un plan, política o programa de igualdad de género considera y asegura accesibilidad física y económica, difusión de los derechos, medidas preventivas y acciones positivas que muestran el desarrollo operativo del plan, política o programa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Quiénes serán responsables de la implementación?</li> <li>✓ ¿Qué medios se proyectan para asegurar que el plan, política o programa seguirá el plan trazado?</li> <li>✓ ¿Qué requiere la implementación en los ámbitos administrativo, político y social y en la relación entre estos?</li> </ul>
	<p><b>C.2 Transversalidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La puesta en marcha de un plan, política o programa puede involucrar distintos sectores y niveles de implementación.</li> <li>• El plan, política o programa debe hacer explícitos los compromisos políticos y administrativos que le sustentan, el grado de formalización de los acuerdos requeridos y, en algunos casos, los ajustes institucionales necesarios para su implementación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cómo se formalizarán los acuerdos?</li> <li>✓ ¿Considera o requiere cambios en la organización del trabajo y en la cultura organizacional?</li> <li>✓ ¿Cómo se promoverá y garantizará la incorporación del enfoque de género en distintos instrumentos?</li> <li>✓ ¿Cómo se formalizarán los compromisos entre las partes involucradas?</li> </ul>



**C.3 Relación entre el sistema político, el sistema administrativo y la sociedad civil**

La relación con los actores públicos y sociales durante la implementación debe estar referida a la generación de sinergias mediante el establecimiento de alianzas interinstitucionales que promuevan el consenso y la coordinación de las acciones en el ámbito estatal.

- ✓ ¿Cómo deben relacionarse los distintos sistemas y actores durante el proceso de ejecución del plan, política o programa?
- ✓ ¿Qué intereses se prevé que prevalecerán al momento de la ejecución del plan, política o programa?
- ✓ ¿Cómo aportará a la consolidación de procesos de igualdad de género en el aparato público?

**C.4 Información y difusión**

Línea informativa respecto del plan, política o programa: qué ejes se priorizarán, cómo se comunicarán y cuáles son las poblaciones objetivo.

- ✓ ¿Cómo se informará a los distintos actores institucionales y sociales de la puesta en marcha del plan, política o programa?
- ✓ ¿Cuáles son los recursos de información del plan, política o programa?
- ✓ ¿Cuáles son los recursos específicos para las mujeres contemplados en el plan, política o programa?

**C.5 Sostenibilidad**

- Análisis y evaluación sobre las posibilidades de que el plan, política o programa se mantenga en el tiempo, tanto porque existe capacidad administrativa estatal para sustentarla, como porque cuenta con los recursos económicos necesarios para su ejecución.

- ✓ ¿Cuáles son los recursos administrativos asignados?

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategias de sostenibilidad financiera, con énfasis en la eficiencia entre objetivos, gasto y resultados de la ejecución del plan, política o programa, para dar cuenta de su posibilidad de mostrar avances hacia la igualdad de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuáles son los recursos financieros asignados?</li> </ul>
	<p><b>C.6 Desarrollo de competencias, capacidades y habilidades</b></p> <p>Estrategias y procesos para el desarrollo de nuevos conocimientos, habilidades e información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuáles son los planes de formación de competencias en análisis de género para los funcionarios públicos relacionados directa o indirectamente con los distintos componentes de su aplicación?</li> <li>✓ ¿Cuál es el plan de capacitación con presupuesto público asignado que permita que los funcionarios distingan los efectos diferenciados del plan, política o programa en hombres y mujeres?</li> </ul>

Fases del ciclo del plan, política o programa	Consideraciones generales	Preguntas orientadoras
<p><b>D. Evaluación, control y, o, vigilancia</b></p>	<p><b>D.1 Monitoreo</b></p> <p>Mecanismos de evaluación y fiscalización, que son expresión de la voluntad estatal de dar seguimiento al cumplimiento del plan, política o programa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuáles son los mecanismos de seguimiento del plan, política o programa (mediciones de impacto y sus indicadores, entre otros aspectos)?</li> <li>✓ ¿Cómo es dado a conocer públicamente por el gobierno el impacto del plan, política o programa en las mujeres?</li> <li>✓ ¿Cuáles son los mecanismos que permitan velar por el cumplimiento del plan, política o programa?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Quiénes son los responsables designados?</li> </ul>
<p><b>D.2 Producción de información</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Metodologías e instrumentos para realizar análisis estadístico de los resultados e impacto sobre la igualdad de género que permita realizar seguimiento y evaluación.</li> <li>La existencia de inventarios de los datos disponibles es relevante para poder generar estrategias coherentes con los compromisos de las autoridades y actores nacionales.</li> <li>La producción de información debe formar parte de la estrategia de sustentabilidad de un plan, política o programa y constituye un aporte para la elaboración de nuevos planes, políticas o programas en la materia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuál es el mecanismo institucional para la producción de información en torno a este plan, política o programa?</li> <li>✓ ¿Qué información se hará pública y cómo?</li> <li>✓ ¿Qué mecanismos, si es necesario, se aplicarán para detectar y visibilizar incumplimientos?</li> </ul>
<p><b>D.3 Resultados respecto de los objetivos del plan, política o programa</b></p> <p>Se deben diseñar mecanismos para la revisión de los resultados respecto de los objetivos planteados, tanto a escala general como de los objetivos de igualdad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Qué resultados tuvo el plan, política o programa respecto de los objetivos explícitos y de los objetivos de justicia de género?</li> </ul>
<p><b>D.4 Avances en igualdad de género</b></p> <p>Incidencia de la aplicación del plan, política o programa en la situación de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cómo se garantiza que el plan, política o programa sea universal, es decir, que incorpore a todas las mujeres?</li> <li>✓ ¿Qué avances hacia la igualdad de género se prevén mediante la implementación de este plan, política o programa?</li> </ul>



## BIBLIOGRAFÍA

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. *Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres*. Bogotá: Presidencia de la República, 2012.

Ata Can, Bertay, Dordevic Ljubica, y Sever Can. *Gender Inequality and Economic Growth: Evidence from Industry-Level Data*. 2020.

Consejería Equidad Mujer. *Más posibilidades para mujeres en el sector industrial*. Colombia, 6 de Enero de 2021.

Consejo Económico y Social de las naciones Unidas. *Informe del Consejo Económico y Social Correspondiente a 1997*. Asamblea General. Documentos oficiales. Quincuagésimo segundo periodo de sesiones. Suplemento No.3 (A/52/3/Rev.1), 1997.

DANE. «PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES COLOMBIANAS EN EL MERCADO LABORAL.» *DANE*. Abril de 2020. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>.

DIAKONIA. «El análisis de género es una cuestión de poder.» *Diakonia.se*. 2020. <https://www.diakonia.se/en/How-we-work/Long-term-development/Thematic-areas/Gender-Equality/gender-mainstreaming-toolbox/>.

EL PAÍS. «El primer Consejo de la Mujer en la.» *EL PAÍS*, 6 de Marzo de 2020.

EMAKUNDE. *LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EL ÁMBITO DE LA INDUSTRIA*. España, s.f.

George, T. o. & Chukwuedozie, o. «Gender Inequality and Its Effect on Industrial Development: Lessons for and from Developing Countries.» En *Trajectory to Industrial Development in Nigeria*, de David Inmhonopi, & UM Urim, Capítulo 5. 2014.

Grown, C, G Rao gupta, y A Kes. *Tomando acción: alcanzando la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres*. Londres: Equipo de tareas del proyecto del milenio de las naciones unidas sobre educación e igualdad de género y Earthscan, 2005.

INFOBE. *Mujeres en la industria: un debate sobre equidad de género que traspasó las fronteras*. 5 de Junio de 2019.

KIDEITU. *Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación*. 2007.

NU. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. *Un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género*. Chile, Diciembre de 2005.

NUMAN. *Equidad e igualdad de género: un compromiso que debe asumir la industria para incrementar la productividad y competitividad*. 9 de Marzo de 2020.

Onu Mujeres. *Onu Mujeres*. agosto de 2020. <https://www.unwomen.org/es>.

ONUDI. «Inclusive and Sustainable Industrial Development: the Gender Dimension.» *ONUDI*. 2018. [https://www.unido.org/sites/default/files/files/2019-03/ISID%20and%20Gender%20brief\\_digital.pdf](https://www.unido.org/sites/default/files/files/2019-03/ISID%20and%20Gender%20brief_digital.pdf).

ONUDI. «La ONUDI, la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.» Junta de Desarrollo Industrial, Vienna, 2019.

—. «Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women.» *ONUDI*. 18 de Septiembre de 2019. [https://www.unido.org/sites/default/files/files/2019-11/DGB\\_2019\\_16\\_Policy\\_on\\_Gender\\_Equality\\_and\\_the\\_Empowerment\\_of\\_Women\\_1.pdf](https://www.unido.org/sites/default/files/files/2019-11/DGB_2019_16_Policy_on_Gender_Equality_and_the_Empowerment_of_Women_1.pdf).

—. «Strategy for Gender Equality and the Empowerment of Women, 2020-2030.» *ONUDI*. 2019.

—. «UNIDO AS A PLATFORM TO PROMOTE WOMEN'S ECONOMIC EMPOWERMENT AND ENTREPRENEURSHIP.» *ONUDI*. s.f. <https://www.unido.org/unido-platform-promote-womens-economic-empowerment-entrepreneurs-hip-and-leadership>.

—. «Women, industry and entrepreneurship.» *ONUDI*. s.f. <https://numerons.files.wordpress.com/2012/04/23women-industry-and-entrepreneurship-unido.pdf>.

—. «Women, Industry and Environment.» *ONUDI*. s.f.

Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial. *Guide on gender mainstreaming Montreal Protocol Projects*. Vienna: United Nations Industrial Development Organization, 2015.

Rübsamen-Waigmann, Helga, y otros. *Women in industrial research: A wake up call for European industry*. Europa, s.f.

SOMO. «Aspectos de género en la industria de la indumentaria latinoamericana.» 2011.

SUÁREZ VANEGAS, Karen Tatiana. *Segregación de género por industria en Colombia 2008-2016*. 2018.

Téllez, A., Ferrús, J., Heras, P., Gisbert, M. C., Alarcón, M. J., Alos, M. L., & Martínez, J. E. *Mujer y trabajo en el sector industrial: economía sumergida, violencia y género*. España, 2009.

UNICEF. *Guía de atención con enfoque de género*. Buenos Aires: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), 2018.

Urbina Cedillo, Clara. «La participación de la mujer en actividades productivas. Un enfoque de Género.» *Revista Latinoamericana de la Salud en el Trabajo*, 2003: 30-35.

