



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 para la gestión del cambio climático. Sector Mineroenergético.

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



supported by
Federal Ministry for the Environment, Nature Conservation and Nuclear Safety



Federal Ministry for Economic Cooperation and Development



based on a decision of the German Bundestag

Género y Cambio Climático

Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático.

Sector Mineroenergético

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 Políticas y Normalización Ambiental

Francisco Cruz Prada

Viceministro de Ordenamiento Ambiental del Territorio

Nicolás Galarza Sánchez

Director de Cambio Climático y Gestión del Riesgo

José Francisco Charry Ruiz

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

Ministro de Minas y Energía

Diego Mesa Puyo

Viceministro de Energía

Miguel Lotero Robledo

Viceministra de Minas

Carolina Rojas Hayes

Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales

Fernanda Benavides Burbano

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

Representante Residente del PNUD

Jessica Faieta

Coordinadora Desarrollo Sostenible

Jimena Puyana Erazo

Enlace PNUD

Diego Daniel Olarte Suárez

Oficial de Género

María Carolina Melo

PROYECTO CONSTRUCCIÓN DE CAPACIDADES PARA LA CONTRIBUCIÓN NACIONAL

EQUIPO RESPONSABLE 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 de Minas y Energía

Jonathan David Sánchez Rippe

Cítese como:

Recurso electrónico

Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Programa de las Naciones Unidad para el Desarrollo -PNUD / CASAS, J.A. (2020). Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático. Sector Mineroenergético. Bogotá D. C., Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible; Ministerio de Minas y Energía, 2020.

© Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2020

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



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 Bajo en Carbono (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, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 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, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y el 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

ISBN digital: 978-958-5551-59-6

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?

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**



Capacidad instalada de género en la planeación y formulación de los proyectos Pág. 25

Cualificación de capacidades de género del equipo del proyecto **Pág. 26**

Recursos de género de libre acceso en línea **Pág. 27**

Recomendaciones relativas a la conformación y, o, cualificación del equipo del proyecto **Pág. 28**

Recursos documentales y cursos básicos de género gratuitos en línea **Pág. 29**

Comunicaciones con enfoque de género Pág. 30

¿Por qué debemos utilizar lenguaje inclusivo de género? **Pág. 30**

Antecedentes normativos de lenguaje inclusivo de género **Pág. 31**

Estrategias y recursos de lenguaje inclusivo **Pág. 31**



PARTE 2. Pág. 32 INTEGRACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CICLO DE PROYECTO

Categorización del proyecto de acuerdo con su orientación hacia la igualdad de género Pág. 35

Proyectos orientados hacia la igualdad de género **Pág. 38**

Proyectos con dimensiones de género significativas **Pág. 39**

Proyectos con dimensiones de género limitadas **Pág. 40**

Proyectos con dimensiones de género mínimas **Pág. 41**

Contexto y antecedentes del proyecto con enfoque de género en el sector minero-energético Pág. 42

Género, minería y energía: datos clave de contextos nacional e internacional **Pág. 44**

Preguntas orientadoras para la formulación de contexto, antecedentes y justificación del proyecto **Pág. 46**

Objetivos del proyecto con enfoque de género Pág. 48

Recomendaciones y orientaciones para construcción de objetivos con enfoque de género **Pág. 48**

Elementos relativos a la igualdad y, o, equidad de género en el marco de los objetivos de un proyecto **Pág. 49**

Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en los objetivos **Pág. 50**

Actividades con enfoque de género Pág. 51

Recomendaciones y orientaciones para construcción y ejecución de actividades con enfoque de género **Pág. 51**

Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en las actividades **Pág. 52**

Resultados formulados con enfoque de género Pág. 53

Recomendaciones y orientaciones para construcción de resultados con enfoque de género **Pág. 53**

Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en los resultados **Pág. 55**

Indicadores sensibles a género Pág. 56

Recomendaciones y orientaciones para construcción de indicadores con enfoque de género **Pág. 56**

Alcance de los indicadores **Pág. 56**

Indicadores cuantitativos con enfoque de género **Pág. 57**
Indicadores cualitativos con enfoque de género **Pág. 58**

Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en los indicadores **Pág. 59**

Presupuesto con enfoque de género Pág. 60

Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en el presupuesto del proyecto **Pág. 61**

Monitoreo del proyecto con enfoque de género Pág. 63

Recomendaciones y orientaciones para la construcción de un sistema de monitoreo con enfoque de género. **Pág. 63**

Participación desagregada de hombres y mujeres **Pág. 64**

Procesamiento y análisis de información desagregada por sexo y otras variables diferenciales, como pertenencia étnica. Edad y jefatura de edad **Pág. 64**

Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en el sistema de monitoreo **Pág. 65**

Evaluación de impacto con enfoque de género Pág. 66

Recomendaciones y orientaciones para realizar análisis sobre impacto del componente de género en los reportes periódicos **Pág. 66**

Preguntas orientadoras para realizar análisis sobre impacto del componente de género en los reportes periódicos **Pág. 67**



PARTE 3. Pág. 68 **FORMULACIÓN DE POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO SECTORIAL**

Políticas, planes o programas para la igualdad de género Pág. 68

Bibliografía Pág. 74

Género y Cambio Climático

Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático.

Sector Mineroenergético

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 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.

Esta Guía para la Integración de Enfoque de Género en Proyectos, Programas, Planes y Políticas para la Gestión del Cambio Climático en el Sector Minero-energético, ha sido desarrollada por la Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono, del Minambiente, en coordinación con la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales (OAAS) del Ministerio de Minas y Energía (Minenergía), con el financiamiento del NDC Support Programme,¹ para promover y

¹ 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.



garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres, niños y niñas en la gestión del cambio climático.

Esta guía es un aporte para garantizar el avance hacia la igualdad de género en la gestión del cambio climático en el sector minero-energético

Su construcción se ha orientado de acuerdo con las metas del ODS 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.

La guía se ha concebido como una herramienta de fácil aplicación, construida a partir de recomendaciones, ejemplos, listas de chequeo, preguntas y contenidos orientadores para los diversos componentes que integran los proyectos, así como de una sección dedicada a la formulación de políticas, planes y programas.



¿Cómo utilizar esta guía?

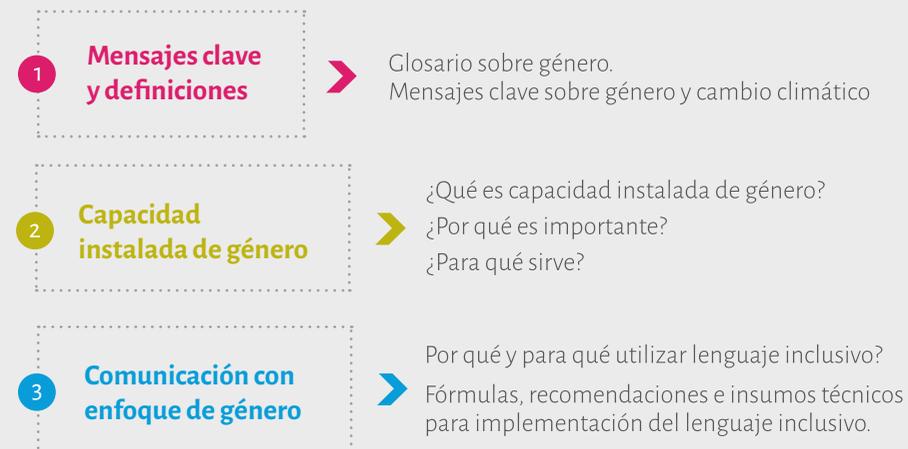
En esta guía, integrada por tres partes, usted encontrará herramientas e insumos para la formulación de proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático en el sector minero-energético y para la formulación de planes, programas y políticas.

En cada una de las tres partes de esta guía 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 y las capacidades de los equipos de trabajo, además de casos ilustrativos, entre otros.

PARTE 1. HERRAMIENTAS E INSUMOS TRANSVERSALES

En esta sección encuentra 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:

- 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 minero-energético. Allí encuentra definiciones y conceptos clave.
- Recomendaciones relacionadas con la capacidad instalada de género para la formulación, ejecución y evaluación de proyectos, programas, planes y políticas.
- 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 minero-energético.

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



Igualmente, en esta sección encuentra un apartado que le ilustra 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



MENSAJES CLAVE



Los mensajes clave tienen como objetivo sensibilizar y generar un impacto que le permita al lector 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.

¿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 pueden existir unas consideraciones, y ser diferentes en otro territorio.

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 entre los derechos y las oportunidades para las mujeres y los hombres es real, y aún más profunda en las sociedades más vulnerables al cambio climático (p. ej. el impacto resulta 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).

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.

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.



¿Qué es igualdad de género?

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

- **Se refiere a lograr la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades** de mujeres y hombres y niñas y niños.
- **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 con sexo masculino o femenino.
- **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.
- **No es una cuestión de mujeres**, sino que debe preocupar y comprometer plenamente tanto a los hombres como a las mujeres.
- Se considera tanto una cuestión de **derechos humanos como una condición previa e indicadora 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 para alcanzar la igualdad de género en el camino hacia el desarrollo sostenible. Sus metas con un horizonte temporal a 2030 son:

- ✓ **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 promoviendo 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 a 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 implica 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 Earthscan² (Grown, 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:**

² Traducción y adaptación para esta guía por parte del autor.

- 1 Las mujeres **no solo** deben tener capacidades iguales (como educación y salud) y acceso igualitario a recursos y oportunidades (como la tierra y el empleo).
- 2 También deben contar con la motivación, así como deben sentirse habilitadas para ejercer esos derechos y capacidades, acceder a los recursos y oportunidades para tomar decisiones y para ejercer liderazgo.
- 3 La realidad es que la desigualdad de género ha originado que muchas mujeres y niñas no se sientan en capacidad, no se sientan motivadas o experimenten temor para ejercer el liderazgo y la toma de decisiones.
- 4 Abogamos por el empoderamiento para que las mujeres y las niñas dispongan de las condiciones y capacidades necesarias para ejercer el liderazgo y la toma de decisiones, sin temor a la coerción y la violencia.



¿Qué es integrar 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.

MENSAJES CLAVE SOBRE GÉNERO Y 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** solo 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 de **mitigación y 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.

Hagamos análisis de género

Hacer análisis de género en el sector minero-energético es evidenciar las diferencias de poder, los roles, recursos, normas, necesidades 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 minero-energético.
- 🔍 **Aspectos relacionados** con la división del trabajo por sexos. En este aspecto entra los trabajos formales e informales, remunerados y no remunerados.
- 🔍 **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 la tenencia de la tierra.
- 🔍 **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: ¿qué mujeres?, ¿qué 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. 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 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?
- ? ¿Cuál es la diferencia en la vida de una mujer que tiene recursos económicos y una mujer que no?
- ? ¿Cuál es la diferencia en la vida de un anciano y un 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.

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.



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** (como han sido históricamente asumidas desde la asistencia social), sino que 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 Territorio, Hábitat y Medio Ambiente

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 territorio, hábitat y medio ambiente enuncia aspectos relacionados 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 vinculados con la variabilidad y con el cambio climático.



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 fortalece con los objetivos de desarrollo sostenible, cuya senda continúa siendo la igualdad y equidad de género.



Cambio climático y sector energético

- 60 % de las emisiones totales de gases de efecto invernadero en el mundo provienen de la categoría de energía.
- El consumo de energía está aumentando en todo el mundo, principalmente debido a las economías de rápido crecimiento en países como China, Brasil e India.
- Más de 2 mil millones de personas en los países en desarrollo carecen de acceso a la infraestructura energética moderna, especialmente en las zonas rurales.
- Los países industrializados, principales responsables de las emisiones de gases de efecto invernadero, deben reducir de manera significativa su consumo de energía.

- Los países en desarrollo deben seguir un camino de desarrollo bajo en carbono en la medida de lo posible.
- Tecnologías más eficientes y un mayor uso de energía renovable pueden contribuir a la reducción en las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Cambios en los patrones de consumo y estilo de vida en los países pueden también disminuir las necesidades energéticas.

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.



Existe una marcada brecha de género en las profesiones relacionadas con la extracción de hidrocarburos y carbón, de modo que las acciones de mitigación se reconocen como ámbitos predominantemente masculinos, que la afectación va a ser diferenciada por género y que deben integrarse estrategias que permitan asumir esa realidad.



Las ocupaciones profesionales de ingeniería en el sector minero-energético son desempeñadas en su mayoría por hombres. Es importante que las el sector en un esfuerzo conjunto con el sector encargado de la promoción de la educación profesional desarrolle estrategias para

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.



Las mujeres son agentes importantes de cambio: sus conocimientos son esenciales para las medidas y políticas de adaptación.



En las regiones más vulnerables al cambio climático, tanto hombres como mujeres son importantes guardianes y guardianas de saberes tradicionales y ancestrales sobre la biodiversidad, fundamentales en el diseño e implementación de estrategias para la adaptación al cambio climático. Dada la desigualdad de oportunidades para lograr una participación efectiva en las regiones más vulnerables, que pone en desventaja a las mujeres, es clave que se desarrollen metodologías y herramientas para fomentar y garantizar su participación plena y efectiva.



La participación plena y efectiva de las mujeres es primordial si se quieren utilizar de manera efectiva sus conocimientos y experiencia.

✓ En cuanto a la **captura, fijación o almacenamiento de carbono**, es clave el rol de las mujeres en el sector **minero-energético** en el desarrollo de las compensaciones ambientales, así como en aquellas que sean voluntarias.

✓ 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 formas de explotación de recursos naturales y medios de producción** para reducir las emisiones de GEI, tienen implicaciones 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.

Lineamientos de género para el sector minero-energético



¡TENGA EN CUENTA!

El sector **minero-energético** dispone de recursos clave que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de cualquier proyecto relacionado con la gestión del cambio climático.

OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES (OAAS)



La OAAS, creada mediante Decreto 381 de 2012, realiza seguimiento del avance en la implementación de las actividades a cargo de las diferentes dependencias del ministerio y las entidades adscritas, las empresas y gremios, con base en los indicadores propuestos para los lineamientos de género sectoriales y la política de cambio climático del sector.



Consulte con la OAAS para recibir apoyo sobre asuntos relacionados con la integración de enfoque de género en el proyecto

LINEAMIENTOS DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO-ENERGÉTICO

El **objetivo específico n.º 4 de los lineamientos enuncia:** “Promover el diseño e implementación de lineamientos, herramientas y mecanismos para avanzar en la integración del enfoque de género en planeación sectorial y/o proyectos de implementación de ministerios, instituciones adscritas y sector privado” (Ministerio de Minas y Energía, 2020).

Con este objetivo, el sector minero-energético reconoce la importancia y exalta su compromiso con la integración del enfoque de género en los proyectos de implementación sectoriales. Adicionalmente, en los lineamientos de género del sector encuentra:



Antecedentes y justificación.

Situación de la mujer en el sector minero-energético.

Marco normativo.

Marco conceptual.

Monitoreo y seguimiento.

MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO-ENERGÉTICO EN COLOMBIA



En la matriz se encuentran formalizados cuatro lineamientos de género para el sector, con sus respectivas acciones, indicadores y metas propuestas.

El lineamiento n.º 3, “Articulación y coordinación de acciones diferenciadas para el sector de manera interinstitucional e intersectorial”, cuenta con la acción 3.2, la cual enuncia: “Impulsar la integración del enfoque de género en la planeación sectorial y en el marco de los proyectos y actuaciones misionales del MME y sus entidades adscritas”.



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

- ✓ 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, confirme una ejecución bajo un enfoque de Acción sin Daño.³

Esta acción enlaza al sector con el Objetivo de **Desarrollo Sostenible No. 5**: Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas (ODS 5).



Esta acción da cuenta del compromiso del sector con el avance hacia la igualdad de género, mediante la integración de enfoque de género en sus acciones, actividades, planes, proyectos, etc. De esa manera, el sector y, por lo tanto, el proyecto, constituyen una muestra de la voluntad del país por avanzar hacia la igualdad de género en el sector minero-energético

Los siguientes son unos 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 de experticia técnica para diseñar procesos y herramientas.

³ 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 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.

Considere la presencia de una persona especialista en género en el proyecto para la gestión del cambio climático; de esa manera el proyecto podrá:



Abordar la complejidad de la problemática planteada en el proyecto desde un análisis de género en el sector minero-energético 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.

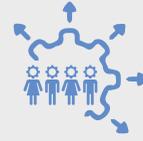


Diseñar e implementar protocolos para el manejo de situaciones en terreno, que permitan la realización de acciones de acuerdo con parámetros de Acción sin Daño.



Proyectar 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, minas, energía y la gestión del cambio climático sean desarrollados de manera más completa, ya que son analizados desde diferentes perspectivas.

- 1 Al conformar el equipo es importante atender la necesidad de desarrollar el componente social del proyecto, y dentro de este reconocer que las desigualdades de género limitan la productividad minero-energética. 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 los equipos técnicos desde el componente social con 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 la minería y la energía pueden plantear implicaciones significativas sobre las personas en situación de vulnerabilidad frente a los impactos del cambio climático, 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 minero-energético, lo cual supone oportunidades y retos para la gestión del cambio climático en los proyectos.

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 minero-energéticos 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 minero-energético centrado en las personas. Se trata de enfatizar en las personas que participan del 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

- 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, al permitir una intersección con la diversidad y heterogeneidad de las personas en los diferentes contextos del sector minero-energético, poniendo de presente equipos con enfoques transformadores en el ámbito rural tradicional.

desarrollar actividades que integran el enfoque de género y las estrategias del sector minero-energético, ilustrando los medios de vida en áreas específicas o programáticas de inversión relacionadas con la minería y la energía, las dimensiones de género, la innovación y educación, la seguridad alimentaria, los mercados de productos e insumos, la financiación rural, la infraestructura, el agua, la tierra y la 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, minería, energía y gestión del cambio climático; medios de vida, seguridad, riesgo y vulnerabilidad, y dimensiones socioculturales del sector minero-energético.



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).



Evalúe la capacidad factual 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.



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 minero-energético. De esa manera se podrán atender las necesidades, roles, intereses y capacidades de las mujeres y los hombres participantes en el proyecto.



Recomendaciones relativas a 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, ya que 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.



Recursos documentales y cursos básicos de género gratuitos 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 género es importante:



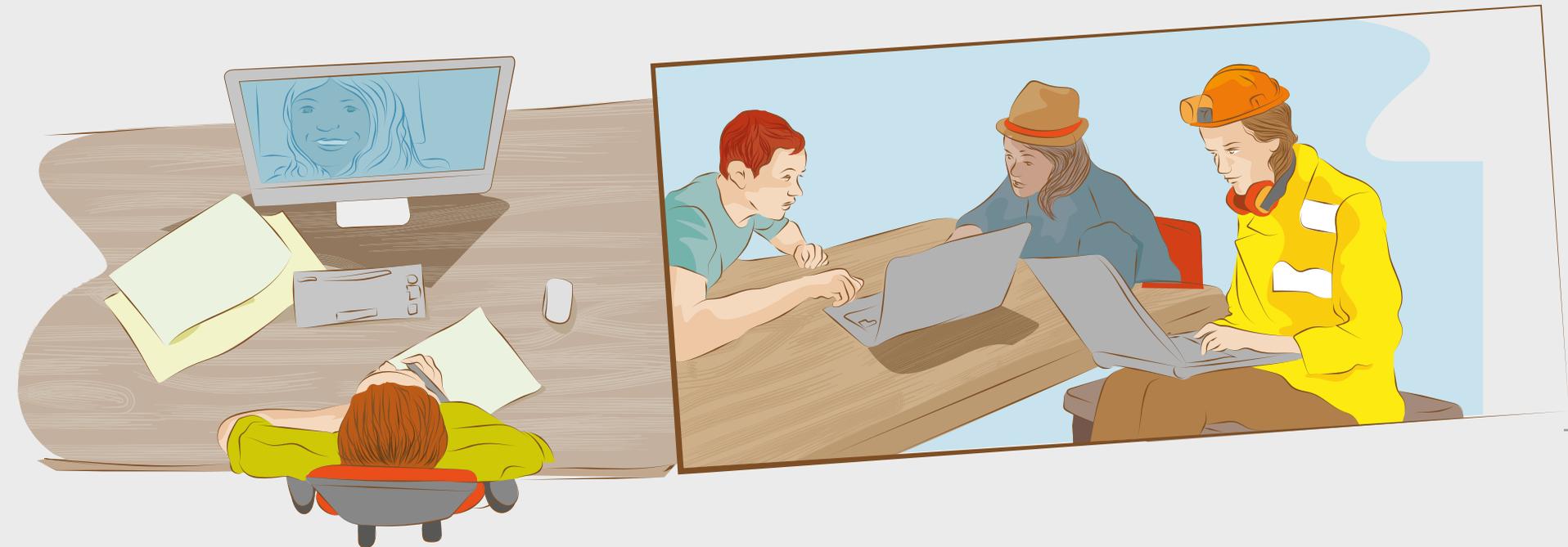
Ofrecer a los equipos nacionales, locales y territoriales instrumentos y herramientas metodológicas que desarrollen procesos de diagnóstico, caracterización y planeación desde el enfoque de género.



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.



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.



COMUNICACIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO

¿POR QUÉ DEBEMOS UTILIZAR LENGUAJE INCLUSIVO DE GÉNERO?



 La opción por un lenguaje inclusivo de género, además de tener 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.⁴

 A través del lenguaje se establece una estrecha relación con el pensamiento, que interpreta la realidad en la que vivimos, refleja lo que la sociedad es en cada momento y crea nuevas formas de expresión, según cual sea 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 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.

⁴ Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2016).

Guía del lenguaje inclusivo de género. Gobierno de Chile.



Antecedentes normativos de lenguaje inclusivo de género

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

 En septiembre de 1995 se aprueba la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, en la que 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”.

 La importancia de esta conferencia para las comunicaciones radica en la inclusión del apartado J, referente a “La mujer y los medios de difusión”, donde se 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 promoviendo así la igualdad de género.

 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...” “... quienes 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...” “... la comunidad trabajadora rural...”
“... el coordinador será nombrado por...”	“... la persona coordinadora será nombrada por...”

PARTE 2.

INTEGRACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CICLO DE PROYECTO



CATEGORIZACIÓN DEL PROYECTO DE ACUERDO CON SU ORIENTACIÓN HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO



TENGA EN CUENTA



Sabemos que existe la desigualdad de género en el sector minero-energético, y que los proyectos para la gestión del cambio climático del sector pueden aportar al avance hacia la igualdad de género.



Trabajar con comunidades para avanzar en la igualdad de género implica trabajar con las mujeres y con los hombres, de manera diferenciada.



El proceso de integración del enfoque de género será diferente para cada proyecto del sector minero-energético. Cada proyecto aportará en niveles diferentes al avance hacia la igualdad de género.



No existen criterios universales ni ideales para categorizar los proyectos de acuerdo con su orientación hacia la igualdad de género.



En esta guía se adaptan elementos del sistema de categorización de proyectos establecido por la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, 2015).



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, la entidad formuladora del proyecto reconoce 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 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, cuál es 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"> Proyectos que tienen como objetivo principal la igualdad entre los géneros y, o, el empoderamiento de la mujer. Proyectos que abordan explícitamente las cuestiones de género que se han identificado mediante un análisis de género. <p>Así, los proyectos de esta categoría:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se dirigen a mujeres u hombres que tienen necesidades especiales, están en situación de desventaja o sufren discriminación. 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). 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar análisis de género. Se debe asegurar que el objetivo y los resultados clave del proyecto aborden una o más cuestiones de género claramente definidas. Diseñar productos y actividades centrados en el género para abordar las cuestiones de género identificadas. 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. Consultar y hacer participar a grupos, asociaciones o interesados centrados en la mujer o el género en todas las fases del ciclo del proyecto. 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. Asegurarse de que el proyecto cuente con al menos una persona experta en asuntos de género para la formulación, ejecución y evaluación. 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.

PROYECTOS CON DIMENSIONES DE GÉNERO SIGNIFICATIVAS

Definición	¿Qué debe incluir el proyecto?
<ul style="list-style-type: none"> 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. 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. 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar análisis de género. 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). El 50 % de productos tienen actividades orientadas a promover la igualdad de género y, o, el empoderamiento de la mujer. Diseñar e incluir productos y actividades para abordar las cuestiones de género identificadas. 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. Asignar recursos financieros suficientes para las actividades propuestas en materia de género. 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). Consultar y hacer participar a grupos, asociaciones o interesados centrados en la mujer/el género. 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.

Contexto y antecedentes del proyecto con enfoque de género en el sector minero-energético



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 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 tal 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, resultan transformables, pues no proceden de la biología ni son necesariamente armoniosas; al contrario, pueden ser de oposición y conflicto.



Evidencie las formas de dominación y subordinación basadas en género, 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 más allá de la dimensión económica o la estratificación social.



En 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; enfatice 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.

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 que se desarrolle este planteamiento, en términos de contexto y antecedente, es probable que se alivien 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 y económica, y de vulnerabilidad, son tan complejas y están tan individualizadas como las personas que las sufren.



Género, minería y energía: datos clave de contexto nacional e internacional



✓ En Colombia, como en otros países del mundo, la minería es un sector altamente masculinizado. Se evidencia en la Gran Encuesta Integrada de Hogares -2016, realizada por el Dane, en donde la participación de los hombres es del 83 % (en referencia a trabajos directos e indirectos del sector). El Censo Minero señala que el 95 % de los mineros (refiriéndose a los empleos directos) son hombres.

- De ahí la importancia de generar políticas o estrategias que apunten a promover una transformación cultural, que valore el trabajo de hombres y mujeres por igual, reconozca su aporte en beneficio al crecimiento y desarrollo económico e inclusivo del país y a lo largo del encadenamiento productivo del sector para maximizar sus beneficios y mitigar sus riesgos.⁵

⁵ Tomado de Banco Interamericano de Desarrollo & cols. (2018). Análisis de políticas públicas y recomendaciones para la igualdad de género dentro del sector minero-energético en Colombia, desde una perspectiva de derechos humanos.

📄 **El tema de género en el sector minero-energético abarca varias dimensiones, que..se podrían agrupar en dos.** (i) Dimensión laboral: más y mejores empleos directos e indirectos como palanca del desarrollo, y (ii) dimensión en la comunidad en donde las mujeres tienden a recibir más los riesgos que los beneficios del sector, en comparación con los hombres. Por ejemplo, aumento de violencias basada en género, falta de participación en consultas previas, aumento del rol de cuidadoras y dificultades en el acceso al agua, entre otras.⁶

📄 **El sector minero-energético en Colombia es importante para la economía del país, tanto para el nivel central como para las regiones.** “En términos macroeconómicos, en los últimos 10 años la industria de hidrocarburos, energía y minería ha aportado en promedio con un 9 % al

⁶ Ibíd.

Producto Interno Bruto (PIB), siendo uno de los sectores que mayor aporte realiza a la economía. En ese mismo periodo, las exportaciones de petróleo y minería han representado más del 63 % del total de las ventas externas del país. Adicionalmente, alrededor del 46 % de la inversión extranjera directa se ha canalizado hacia estos sectores, lo cual da muestra de la importancia y la confianza que los inversionistas tienen en la solidez y futuro del sector (...).” (Arce, G. Abril 12 de 2018).⁷

📄 **Censo Minero Departamental.** Se observa la necesidad de incluir acciones transversales que tengan en cuenta las particularidades de la población, atendiendo que el 10,6 % de la población sobre la cual recaen las operaciones del sector corresponde a comunidades étnicas, entre las que se destacan los afrocolombianos, raizales, indígenas y ROM.

📄 **Diferencias en la producción, uso y acceso a la energía, así como en la participación en la planificación y la toma de decisiones relacionadas con la energía.**

- Unión Europea: 20 % de empleadas en la industria energética. La mayoría trabajan en campos no técnicos, como la administración y las relaciones públicas.

✓ La participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones en el sector energético es mucho menor, debido al campo técnico de trabajo, así como a la esfera del poder

⁷ Ibíd.

económico. En el caso de Colombia, la participación de las mujeres en la toma de decisiones se ha consolidado significativamente en la última década y los **lineamientos de género para el sector minero-energético** formulan objetivos y acciones para promover la vinculación de mujeres en empleos directos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor del sector.

📄 **Responsabilidades diferenciadas por género: diferentes necesidades de energía y actitudes hacia la producción de energía.** Ej: energía nuclear y energía renovable.

- En las zonas rurales, la falta de **acceso a la energía** afecta principalmente a las mujeres en su papel de gerentes del hogar, porque habitualmente son responsables de proporcionar energía para el hogar.

📄 **Sin acceso a combustibles convenientes y asequibles, las mujeres gastan grandes cantidades de tiempo y energía física para obtener combustibles tradicionales (como madera, carbón, estiércol y desechos agrícolas) para calentar agua y cocinar comidas.**

- La contaminación del aire interior por quema de biomasa para la energía afecta la salud de las mujeres en los países en desarrollo. A escala mundial, más de 4,3 millones de muertes por año, en su mayoría mujeres y niños, son causadas por la contaminación del aire interior.

E En áreas industrializadas, estudios de varios países europeos muestran que las mujeres consumen menos energía que los hombres. Esto es cierto en los diferentes grupos de ingresos, así como en las diferentes generaciones.

En cuanto a medidas de ahorro de energía, los hombres tienden a preferir soluciones técnicas, mientras que las mujeres tienden a optar por cambios de comportamiento o estilo de vida.

- Existe una brecha entre el conocimiento existente sobre los vínculos entre energía y género, y la implementación de este conocimiento en las políticas y presupuestos energéticos. Cerrar esta brecha es una prioridad.
- Existen herramientas de análisis de género y manuales de capacitación apropiados. Su aplicación y uso deben volverse rutinarios y generalizados.



Preguntas orientadoras para formulación de contexto, antecedentes y justificación del proyecto

E El análisis de género en la planificación e implementación de políticas, programas y proyectos ayudará a identificar los impactos relacionados con el género, a desarrollar las preguntas correctas para futuras investigaciones y recopilación de datos, y a lograr que el género sea una consideración estándar para los planificadores y tomadores de decisiones.

- En la actualidad se carece de datos desglosados por género sobre el consumo de energía. Esos datos permitirían identificar medidas que mejoren la participación de las mujeres en los campos de trabajo relacionados con la energía.
- Estos datos y estrategias servirán no solo para promover la igualdad de género en el mercado laboral, sino también para integrar las perspectivas y necesidades de las mujeres en las políticas de energía y cambio climático.

Las siguientes preguntas le permiten considerar aspectos relevantes para la formulación del contexto del proyecto. Revíselas y seleccione aquellas que considere pertinentes para el proyecto y desarróllelas con las personas integrantes de su equipo que puedan aportar. Es clave que a esta labor se vincule a la persona experta en asuntos de género del equipo.



¿Cuántas mujeres/hombres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa habitan en el territorio, zona, comunidad donde se desarrollará el proyecto?



¿Qué problemáticas se identifican en el territorio con respecto a la desigualdad de género?, y ¿cómo afectan a hombres, mujeres, niños y niñas?



¿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?



¿El Plan de Desarrollo Municipal y Departamental expone las brechas de género existentes? ¿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?



¿Se considera a las mujeres las principales responsables de la subsistencia del hogar?



¿Las mujeres participantes del proyecto presentan niveles inferiores de educación y acceso a tecnologías en relación con los hombres?



¿Las mujeres participantes tienen derechos formales de propiedad de la tierra?



¿Las personas participantes en el proyecto tienen interés en la diversificación de productos con énfasis en la protección de los recursos naturales?



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 en el sector minero-energético 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 o estructurales en términos de la reorganización, la mejora de las relaciones 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.
- ⚠ La formulación de los objetivos debe responder a un lenguaje neutral a género (uso de pronombres y determinantes sin sesgos de sexo).

ELEMENTOS RELATIVOS A LA IGUALDAD Y, O, 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 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, presentando la inequidad de género como un 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.

Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en los objetivos



¿Este proyecto propone mejorar la condición o posición de la mujer en el sector minero-energético 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 y los roles en el sector minero-energético?



¿Se identifican acciones referidas a la autonomía, empoderamiento, visibilización o valoración de la mujer en el sector minero-energético o de personas con orientación sexual e identidad de género diversa?



¿Se dirigen acciones que beneficien a las mujeres en el sector minero-energético o a personas con orientación sexual e identidad de género diversa debido a sus derechos?



¿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 minero-energético, que sean resultado de las relaciones de género existentes buscando su transformación?



¿Existen acciones referidas a los hombres en el sector minero-energético, en tanto género masculino? ¿Se trata de incorporar a los hombres en el sector minero-energético 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 minero-energético?



¿Busca corregir los desequilibrios de género y atender las necesidades de mujeres y hombres en el sector minero-energético?



ACTIVIDADES CON DE ENFOQUE GÉNERO

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

La formulación de actividades de género en el sector minero-energético 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 a 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 y 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 las personas beneficiarias, 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 es pertinente para todos los beneficiarios.

- ⚠ 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.
- ⚠ Cuando la participación en alguna actividad sea considerable o sorprendentemente más baja o alta en un grupo social o demográfico, evaluar las posibles razones (escaso conocimiento del proyecto, escaso interés en el

proyecto, imposibilidad de participar, etc.) y realizar los ajustes correspondientes, si es necesario y viable.

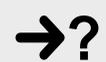
- ⚠ En todas las actividades garantizar que la tolerancia, la comprensión y el respeto para todos, sin distinción de raza, género, religión, color, nacionalidad, estado civil, orientación sexual, edad, discapacidad física o ideario político estén integrados en todos los proyectos y programas.



Preguntas orientadoras para revisar 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 este 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 adultos, 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.

Algunos resultados, que pueden parecer a simple vista 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 resultan afectados de manera diferente, y a menudo desigual, por intervenciones específicas. También



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

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.

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



Acciones específicas de género. El reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres conduce a políticas que las favorecen, poniendo 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.



Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en los resultados



¿Los resultados esperados contribuyen a una mayor equidad entre mujeres y hombres en el sector minero-energético?



¿Están desagregados por sexo, etnia y edad?



¿A qué grupo de población en el sector minero-energético 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 sector minero-energético para 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.

- ✔ 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 medir la cobertura o el impacto de una intervención.
- ✔ Indican con mayor o menor validez lo que está pasando 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 resultado. Son los indicadores que 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 completó.



Indicadores de impacto. Están referidos a los efectos a largo plazo en términos de 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 capaces de ser comprobadas 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 en relación con los de los hombres.



Porcentaje de fondos gastados por las mujeres en relación con los de los hombres.



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



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



Número de mujeres y hombres con participación en las actividades del proyecto.



Número y naturaleza de las organizaciones de mujeres y hombres beneficiarias del proyecto.

Indicadores cualitativos con enfoque de género



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



Preguntas orientadoras para revisar 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 y personas con orientación sexual e identidad de género diversa 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 que se fortalezca y valore 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?
- 

¿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, considerando, además, fuentes de financiación y formas de control, entre otros.

Algunos aspectos para tener en cuenta:

- ✔ Todas las actividades relacionadas con integración de enfoque de género, empoderamientos 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 otros, 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 género desarrollado con 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 artífice de cambio, gestora comunal 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 minero-energéticas 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.



Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en el presupuesto del proyecto⁸

⁸ 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.



¿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 los derechos de 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 a la garantía del ejercicio de los derechos de las mujeres?



¿La metodología de banco de proyectos tiene incorporada la perspectiva de género? Es decir, ¿tiene claros criterios 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?



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 está desarrollando de la manera como lo 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 sean analizados e incluidos en los informes en consecuencia.



Procesamiento y análisis de información desagregada por sexo y otras variables diferenciales, como pertenencia étnica, Edad y jefatura de edad

En los procesos de monitoreo tenga en cuenta:

- ⚠ Asegurarse de que las consultas con los interesados directos 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 se puedan registrar diversas visiones sobre las necesidades, preocupaciones y prioridades.

- ⚠ En los comités de coordinación, considerar 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.
- ⚠ Cerciorarse 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, intentar asegurarse de 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, comprobar que los datos recabados, ingresados y analizados estén desagregados por sexo y edad, siempre que sea posible.
- ⚠ Respeto 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. Asegurarse de

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

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



Preguntas orientadoras para revisar 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 términos de referencia para las contrataciones del proyecto incluye el enfoque de género?
- ¿Se cuenta con una recopilación de datos desagregados por sexo en el proyecto?

EVALUACIÓN DE IMPACTO CON ENFOQUE DE GÉNERO



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

Para realizar la evaluación debemos definir:



Los análisis de:



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.



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.

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 propuesta evita los estereotipos y la discriminación?



¿La problemática analizada se presenta de manera diferenciada entre mujeres y hombres?



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



¿Afecta más a las mujeres?



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



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



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



¿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?



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



Triangular la información con bases de datos e información de acuerdo con el sector y región.



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

Fases del ciclo del plan, política o programa	Consideraciones generales	Preguntas orientadoras
<p style="text-align: center;">C. Implementación</p>	<p>C.1 Descripción general</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"> ✓ ¿Quiénes serán responsables de la implementación? ✓ ¿Qué medios se proyectan para asegurar que el plan, política o programa seguirá el plan trazado? ✓ ¿Qué requiere la implementación en los ámbitos administrativo, político y social y en la relación entre estos?
	<p>C.2 Transversalidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La puesta en marcha de un plan, política o programa puede involucrar distintos sectores y niveles de implementación. • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cómo se formalizarán los acuerdos? ✓ ¿Considera o requiere cambios en la organización del trabajo y en la cultura organizacional? ✓ ¿Cómo se promoverá y garantizará la incorporación del enfoque de género en distintos instrumentos? ✓ ¿Cómo se formalizarán los compromisos entre las partes involucradas?

	<p>C.3 Relación entre el sistema político, el sistema administrativo y la sociedad civil</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿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?
	<p>C.4 Información y difusión</p> <p>Línea informativa respecto del plan, política o programa: qué ejes se priorizarán, cómo se comunicarán y cuáles son las poblaciones objetivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿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?
<p>C.5 Sostenibilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cuáles son los recursos administrativos asignados? 	

- 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.

✓ ¿Cuáles son los recursos financieros asignados?

C.6 Desarrollo de competencias, capacidades y habilidades

Estrategias y procesos para el desarrollo de nuevos conocimientos, habilidades e información.

✓ ¿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?

✓ ¿Cuál es el plan de capacitación con presupuesto público asignado que permita que los funcionarios distinguan los efectos diferenciados del plan, política o programa en hombres y mujeres?

Fases del ciclo del plan, política o programa	Consideraciones generales	Preguntas orientadoras
D. Evaluación, control y, o, vigilancia	<p>D.1 Monitoreo</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>	<p>✓ ¿Cuáles son los mecanismos de seguimiento del plan, política o programa (mediciones de impacto y sus indicadores, entre otros aspectos)?</p> <p>✓ ¿Cómo es dado a conocer públicamente por el gobierno el impacto del plan, política o programa en las mujeres?</p> <p>✓ ¿Cuáles son los mecanismos que permitan velar por el cumplimiento del plan, política o programa?</p>

✓ ¿Quiénes son los responsables designados?

D.2 Producción de información

- Metodologías e instrumentos para realizar análisis estadístico de los resultados e impacto sobre la igualdad de género que permita realizar seguimiento y evaluación.
- La existencia de inventarios de los datos disponibles es relevante para poder generar estrategias coherentes con los compromisos de las autoridades y actores nacionales.
- 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.

✓ ¿Cuál es el mecanismo institucional para la producción de información en torno a este plan, política o programa?

✓ ¿Qué información se hará pública y cómo?

✓ ¿Qué mecanismos, si es necesario, se aplicarán para detectar y visibilizar incumplimientos?

D.3 Resultados respecto de los objetivos del plan, política o programa

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.

✓ ¿Qué resultados tuvo el plan, política o programa respecto de los objetivos explícitos y de los objetivos de justicia de género?

D.4 Avances en igualdad de género

Incidencia de la aplicación del plan, política o programa en la situación de las mujeres.

✓ ¿Cómo se garantiza que el plan, política o programa sea universal, es decir, que incorpore a todas las mujeres?

✓ ¿Qué avances hacia la igualdad de género se prevén mediante la implementación de este plan, política o programa?



BIBLIOGRAFÍA

- ONU Mujeres. (agosto de 2020). ONU Mujeres. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es>
- Grown, C., Rao Gupta, G., & Kes, A. (2005). 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.
- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. (1997). Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997. Asamblea General. Documentos oficiales. Quincuagésimo segundo periodo de sesiones. Suplemento n.º 3 (A/52/3/Rev.1).
- Ministerio de Minas y Energía. (2020). Lineamientos de género para el sector minero-energético. Bogotá: Minenergía.
- Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial. (2015). Guide on gender mainstreaming Montreal Protocol Projects. Vienna: United Nations Industrial Development Organization.



