

AGCID N° 10/ 0420

REF.: AGCID Statement to furthering the Gender
Safeguards for the Adaptation Fund.

Santiago, 18 FEB. 2019

Mikko Ollikainen
Manager
Adaptation Fund Board Secretariat
c/o Global Environment Facility
1818 H Street NW
Washington DC 20433
USA

Statement on how AGCID will implement the Gender Safeguards of the Adaptation Fund.

Dear Mr Ollikain,

AGCID is committed to mainstream gender throughout its activities of mitigation and adaptation to climate change. Women tend to rely more on natural resources for their livelihood. Any decline in land and biomass productivity affects women more than men, especially in rural areas. In urban areas, after climate-related disasters, it is harder for poor women than for poor men to recover their economic status and welfare. This is why it has developed an Action Plan for the implementation of Gender Safeguards, document which summarizes the activities to be carried out and the recommendations to be taken into account during the closure of identified gaps between AGCID and the Adaptation Fund.

The Action Plan is sought to be followed throughout the life cycle of a project or program implemented by AGCID, in particular when working with Adaptation and Green Climate Funds. In this sense, the Gender Action Plan presented is a commitment of the senior management to the implementation in the proposed times of the policies, procedures and plans necessary to ensure gender safeguards.

The safeguards presented in this document, besides facilitating the integration of AGCID's own institutional structure with the highest gender standards and the current Chilean legislation, constitute a fundamental contribution to the consolidation of a culture of respect for women.

We believe that gender is a key element of the international cooperation, and AGCID's commitment to gender-responsive climate action programs and projects will benefit women and men. Moreover, AGCID's commitment and participation with AF will ensure that its funding is accessible to a wide range of institutions, facilitating the implementation of adaptation and mitigation programs in Chile, and leveraging funding throughout the Latin American Region in order to achieve a paradigm shift towards gender and climate resilient development actions.

Kind regards,



JUAN PABLO LIRA BIANCHI
Ambassador
Executive Director
Chilean International Cooperation Agency for Development



EF/M/LM/vgn
c.c.: Depto Bilateral y Multilateral, AGCID
Oficina de Partes y Archivo, AGCID



Plan de acción para la incorporación de género AGCI

1. Introducción

La igualdad de género constituye un compromiso internacional y un derecho fundamental de los seres humanos, es por esto que AGCI reconoce este compromiso como un requisito indispensable para el cumplimiento de los objetivos de igualdad y equidad.

El propósito de este Plan es proveer a AGCI de un marco de acción que oriente los esfuerzos para el logro de la igualdad de género desde temas transversales como el reclutamiento y selección, hasta la retención de talentos, y la inclusión de género en proyectos y programas verdes.

En este contexto, institucionalizar la gestión de género, sensibilizando a la incorporación a través de mecanismos y herramientas que propendan a lograr el compromiso e involucramiento de cada una de las personas del AGCI, evidenciando una gestión con enfoque de género

Asimismo, cumplir y hacer cumplir la política es una responsabilidad de la dirección ejecutiva y de todos los trabajadores y trabajadoras, en consonancia con los principios definidos por AGCI.

Cabe mencionar que, a través de un proceso de acreditación frente al Fondo Verde para el Clima, y teniendo en cuenta el enfoque adecuado, se requerirá que AGCI cumpla con la política de género del Fondo. También se le exigirá que cuente con políticas, procedimientos y competencias para implementar la política de género del Fondo. (11 Decisión B.08 / 02. GCF / B.09 / 23).

Después de la acreditación, y a nivel de proyecto/programa a ser financiado parcialmente por el fondo Verde para el Clima, AGCID, con calidad de Entidad Acreditada será responsable de implementar la política de género en lo que se refiere a la "Resiliencia al cambio climático a ser entendido como (1) la capacidad de absorber las tensiones y mantener la función ante las tensiones externas que le impone el cambio climático, y (2) adaptarse, reorganizarse y evolucionar hacia comportamientos socioeconómicos más sostenibles, lo que lleva a las personas a estar mejor preparadas para el futuro impactos del cambio climático".

Este enfoque tiene en cuenta la igualdad de derechos, poder, responsabilidades y oportunidades para las mujeres y los hombres, así como una consideración igual de los intereses, las necesidades y las prioridades de las mujeres y los hombres.

2. Definiciones

Género: el concepto de género hace referencia a una clasificación de individuos o cosas, en las que los mismos pueden ser ordenados según sus rasgos o características particulares que los caractericen. Por el lado de las ciencias sociales el término "género" adquiere otra definición, donde se entiende como "conjunto de elementos determinados por las sociedades con respecto a la sexualidad de los individuos", es decir se clasifica a las personas en género masculino y femenino.



Igualdad de género: implica que tanto hombres como mujeres deben recibir los mismos derechos y beneficios, las mismas sentencias y ser tratados con el mismo respeto. El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo es una obligación de derecho internacional general, que vincula a todas las naciones y, dado su carácter primordial, se establece siempre como un principio que debe inspirar el resto de los derechos fundamentales.

Equidad de género: significa que tanto los hombres como las mujeres tienen la misma posibilidad de goce del ejercicio pleno de sus derechos, pudiendo contribuir (plenamente) con el desarrollo nacional, político, económico, social y cultural. La equidad de género está orientada a ofrecer oportunidades justas a todos los géneros.

Sensibilidad a cuestiones de género: en AGCID consideraremos la revisión periódica de las cuestiones sensibles al género en las políticas y manuales que se establezcan, de manera de analizar y tener en cuenta el género, y la equidad del mismo, como pilares fundamentales de objetivos, planes y guías de acción institucionales.

3. Marco de aplicación de la política de género

AGCI adopta el Plan de acción de equidad de género con el fin de poner en práctica su política de género. El plan incluye siete áreas prioritarias de la siguiente manera:

- Planificación del sistema de gestión
- Gobernanza y estructura institucional
- Directrices operacionales
- Productos, resultados e indicadores de impacto para el seguimiento y presentación de informes
- Generación de conocimientos y comunicaciones
- Seguimiento y evaluación del SGE
- Mejora de capacidades

3.1. Planificación

3.1.1. Diagnóstico organizacional con perspectiva de género

Como parte de los compromisos del PMG Género, AGCI se compromete a realizar y documentar, periódicamente, un diagnóstico organizacional con perspectiva de género para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación, causadas por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales de la organización.

En este sentido, AGCI se compromete a asegurar que toda la información compilada y analizada para el diagnóstico, cuando sea procedente, se desagregue por sexo.

Asimismo, se compromete a elaborar y documentar un reporte ejecutivo del diagnóstico organizacional con perspectiva de género que contenga los factores críticos y las principales situaciones detectadas, por grado de prioridad para su atención. Este reporte será la base para justificar las posibles acciones de reducción de brechas.

3.1.2. Política de equidad de género

AGCI cuenta con una política y estrategia de cooperación internacional para el desarrollo, que tiene como un fundamento principal en su definición, la promoción de la dignidad de las personas, el desarrollo inclusivo y



sostenible desde un enfoque de derechos. En su Estrategia define tres Objetivos Estratégicos que orientan la política y su implementación 2015-2018, con tres áreas transversales, que se definen como contenidos y prácticas posibles de reconocer en cada uno de los Objetivos, siendo la número 1: Igualdad de género y derechos de las mujeres.

La política de cooperación en materia de género distingue dos dimensiones para la acción proactiva: la inclusión y gestión directa en áreas estratégicas para la igualdad de género y la integración transversal de la perspectiva de género en las intervenciones de la cooperación para el desarrollo

3.1.3. Planificación general, objetivos y metas del Sistema de Gestión de Equidad de Género

Con el objetivo de hacer operativa la política de género AGCID se propone la implementación de un sistema de gestión de equidad de género. El cual contempla dos alcances claramente definidos: la dimensión interna de la incorporación de la perspectiva de género en la institución y la dimensión externa, haciendo referencia a la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos y programas de cooperación internacional ejecutados por AGCI.

En este sentido, es responsabilidad de la Dirección Ejecutiva definir y documentar en un manual el alcance del Sistema de Gestión de Equidad de Género, garantizar la creación y puesta en marcha de un cronograma para el cumplimiento y seguimiento eficaz del Sistema de Gestión e indicar en un cronograma los tiempos, responsables y avances de la implementación y seguimiento del mismo.

Asimismo, es responsabilidad de la Dirección Ejecutiva documentar los objetivos del SGEG, para apoyar el cumplimiento de la política de equidad de género, tomando como referencia los resultados del diagnóstico organizacional con perspectiva de género, para ser incorporados concordantemente en la planeación estratégica de la organización.

4.2. Gobernanza y estructura institucional

Actualmente la estructura institucional para género consta de una persona encargada dentro del Departamento de Política y Planificación, de representar a la Agencia en la participación de la mesa de género de Cancillería. En paralelo, existe un comité de pertinencia dentro de la institución, instancia de coordinación y evaluación de los proyectos y acciones de cooperación, considerando su pertinencia política, financiera y su impacto en temas transversales de género.

Por otro lado existe una coordinación del tema a través de la mesa de género constituida a nivel ministerial, que realiza acciones de diagnóstico, sensibilización y capacitación en materias de equidad de género. Se ha potenciado iniciativas de debate información sobre la materia, tanto en cancillería como a nivel nacional. Dentro de gestiones en que ha participado AGCI se encuentran: la realización del seminario sobre "Chile y su Compromiso Internacional con la Igualdad de Género al 2030: ¿Cómo se plasma el enfoque de Género en la Política Exterior en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?"; la publicación del libro: "Violencias contra las Mujeres; Desafíos y aprendizajes de la Cooperación Sur-Sur en América Latina y el Caribe".



Documentos relativos a género:

- **Seminario de Equidad de Género y Buenas Prácticas**
 - http://www.minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20090831/asocfile/20090831111948/comunicado_seminario_sobre_equidad_de_genero_y_buenas_practicas_laborales_2.docx
- **Igualdad de Género en el trabajo**
 - http://www.minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20090831/asocfile/20090831111948/presentacion_minrel_pnud_2015.pdf
- **Buenas prácticas laborales con equidad de género**
 - http://www.minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20090831/asocfile/20090831111948/seminario_ree_sernam_18_08_15.pdf
- **Ambiente laborales y buenas prácticas**
 - http://www.minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20090831/asocfile/20090831111948/dnsc_sept_2015.pdf
- **Guía de prevención del acoso**
 - http://www.minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20090831/asocfile/20090831111948/gui_a_prevenccion_acoso.pdf
- **Manual de autoaprendizaje acoso sexual**
 - http://www.minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20090831/asocfile/20090831111948/manual_autoaprendizaje_acoso_sexual_y_dt_sector_privado.pdf

La dirección de AGCI deberá nombrar y documentar el nombramiento de las personas que, independientemente de otras actividades, sean responsables de la implementación de este Plan, en seguimiento a las consideraciones de género de los proyectos financiados por el GCF (dimensión externa del SGEG). La Dirección Ejecutiva se compromete a definir y documentar las responsabilidades y compromisos de cada persona y de todas las partes involucradas en el Sistema de Gestión en su dimensión externa así como de delegar la autoridad suficiente en la coordinación y en las personas integrantes de un Comité para solicitar información y datos que permitan dar continuidad al efectivo funcionamiento del Sistema.

Son responsabilidades del comité:

- Asegurar el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género.
- Realizar y vigilar la aplicación de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género de la organización.
- Organizar reuniones del Comité para revisar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género, así como el cumplimiento de sus acciones y objetivos.
- Informar, bajo la frecuencia que el comité determine adecuada, a la dirección sobre los asuntos relacionados con el Sistema de Gestión de Equidad de Género de la organización.
- Proponer medidas para prevenir o corregir inequidades dentro de la organización y dentro de los proyectos del FVC, así como acciones para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Género en AGCI.
- Elaborar un reporte respecto a los logros del sistema de gestión. Dentro de la dimensión externa de la incorporación de la perspectiva de género, AGCI velará por el seguimiento de



consideraciones de género como mínimo dentro de programas y proyectos financiados por el Fondo verde para el Clima y deberá adherirse a las indicaciones del Anexo 1 y 2.

Respecto al lenguaje con el que se trabajarán los nuevos procedimientos, AGCI utilizará como referencia Guías de Lenguaje Inclusivo de Género, tales como el Manual de Lenguaje Inclusivo del CONICYT¹.

4.2. Directrices Operacionales

A nivel institucional (dimensión interna) AGCI cumple con los compromisos asumidos por el PMG – Género, el cual funciona eficientemente en la incorporación de la variable género dentro del quehacer institucional, con una mirada de mejora continua que cumple con los principios básicos de un SGEG. En este sentido surge la necesidad de visibilizar estas medidas de manera sintetizada y acorde en el Manual del SGEG de AGCI, haciendo énfasis en los objetivos y compromisos institucionales clave.

Respecto a la dimensión externa del alcance del SGEG, a partir de la creación y publicación del Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género, AGCI se encargará de que todos quienes postulan a los fondos de GCF, entendiéndose aspirantes, se informaren sobre la política y sistema de equidad de género, recalando que en AGCI el cumplimiento de esta política es fundamental. Para quienes ya estén con financiamiento activo, se mantendrá actualización constante sobre posibles cambios o modificaciones en la política de género.

Finalmente, AGCI se compromete a mantener a disposición de quienes la soliciten, la información sobre género de quienes postulan al financiamiento y quienes han resultado beneficiados con los fondos del GCF, teniendo en consideración los criterios de confidencialidad del GCF así como los estándares de AGCI correspondientes.

4.2.1. Programa para la Mejora de la Gestión Gobierno de Chile

En la Tabla 1 se muestra un resumen de las principales acciones llevadas a cabo en el marco del PMG.

Tabla 1. Iniciativas PMG AGCI por áreas prioritarias

Capital humano	Capacidad /transferencia técnica	Brechas y barreras
Composición paritaria del Comité de evaluación de becas CSS	Doble dimensión con la transversalización del enfoque de Género en Política Chilena de Cooperación y como área temática priorizada.	Visibilizar y difundir los resultados y productos concretos de la cooperación chilena que contribuyen al tema de Género
Acciones afirmativas, asignando un 5% adicional a las	Fondo Chile contra el Hambre y la Pobreza – evaluación es apoyada	Diagnóstico actualizado de capacidades / conocimiento del

¹ Manual de Lenguaje Inclusivo CONICYT. Este manual es una iniciativa del Ministerio de Educación orientada a disminuir la discriminación tanto como para hombres y mujeres de manera lingüística. En este sentido el manual brinda orientaciones y ejemplos de uso del lenguaje administrativo inclusivo, la versión femenina y masculina de nombres de profesionales, títulos y cargos, ejemplos para utilizar lenguaje inclusivo de género en áreas de investigación, consideraciones estilísticas: el uso de la arroba y la barra, y el uso del lenguaje visual.



candidaturas de mujeres a estudios de Magister en Chile.	por experta PNUD en temas de Género.	equipo institucional en materia de enfoque de Género
Actualización Política de Personas, ISTAS 21 y Manual de acoso laboral y sexual.	Fondo Chile México-evaluación incluye variable género	Incorporar en todos los procesos de evaluación de proyectos en AGCI, el enfoque de género
		Elaborar una Política en alianza con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

4.2.2. Reclutamiento y selección de personal

Dentro de la dimensión interna del SGEG, AGCI cuenta con un procedimiento formalmente establecido y documentado que describe el método de reclutamiento y selección de personal, el cual especifica la no discriminación por género. En este sentido, AGCI se compromete a que la descripción y perfil del puesto no incluya criterios discriminatorios, como sexo, edad, estado civil, apariencia, estatura, peso, etcétera.

De manera externa se buscará garantizar que al contratar los servicios de agencias o empresas proveedoras de servicios externos, para la búsqueda o contratación del personal, éstas utilicen procedimientos o políticas equivalentes al compromiso de no discriminación y equidad de género, definido en la Política de su Sistema de Gestión.

En este sentido podrá tomar las siguientes medidas:

- Incluir la existencia de política o compromisos con la equidad de género institucionales dentro de la evaluación de aspirantes a la institución.
- Determinar la competencia necesaria en los perfiles de puesto para el personal encargado de la gestión de recursos humanos en materia de derechos humanos, equidad de género, igualdad de oportunidades y temáticas de hostigamiento sexual y laboral.

4.3.3. Desarrollo profesional

4.3.3.1. Criterios de promoción y desarrollo profesional

Actualmente AGCI cuenta con una política de remuneraciones que contempla el componente de género, evitando todo tipo de discriminación al momento de realizar la selección de personal. En materia de personal AGCI se compromete a contar con:

- Un procedimiento documentado de las promociones y ascensos del personal que especifique los criterios o pautas equitativas, de forma clara, objetiva, transparente y libre de discriminación.
- Comunicar y asegurarse que el personal conozca, desde su contratación y de manera constante, los criterios de promoción y ascenso.
- Asegurarse que hombres y mujeres tengan acceso a la información sobre oportunidades de desarrollo profesional.



Finalmente, como parte del Programa de Mejoramiento de la Gestión, AGCI integra el siguiente requerimiento: “Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año”, lo cual a conllevado a realizar múltiples capacitaciones y seminarios en la materia.

4.3.4. Igualdad de oportunidades y compensaciones

Actualmente AGCI ha tomado iniciativas respecto a la reducción de brechas de género dentro de la institución, incluyendo el aspecto laboral. En la política de remuneraciones se indica que AGCI procurará igualdad de género. Desde el Comité Paritario de Higiene, Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo de AGCI (CPHS) se han realizado cuestionarios de diagnóstico y evaluación del ambiente de trabajo dentro de la institución. El cuestionario más reciente, ISTAS 21, contribuyó a evidenciar necesidades de separación entre el lugar de trabajo y la casa, y actualmente se goza a nivel ministerial de beneficios vinculados a la maternidad, tal como la sala de lactancia.

En este sentido, AGCI se compromete a:

- Asegurarse que en los productos y servicios de la organización y en su comunicación interna, se incluyan imágenes de hombres y mujeres de manera equitativa y que no sugieran estereotipos sexistas, culturales o intolerantes con las diferencias que pudieran caracterizar a grupos sociales.
- Asegurarse que las retribuciones, sueldos y salarios para el personal con las mismas funciones o responsabilidades, sean iguales, pudiendo existir diferencias proporcionales con base en la antigüedad, bonos, descuentos u otros criterios no discriminatorios y establecidos formalmente por la organización para todos los puestos en sus políticas de sueldos y salarios.
- Asegurarse que los contratos o convenios laborales entre la organización y el/la trabajador/a se encuentren documentados y definidos claramente sobre bases no discriminatorias, especificando conceptos de puesto o función a desempeñar, sueldo, salario o ingreso, horarios, responsabilidades y derechos.
- Dar a conocer en la organización cómo están constituidas las retribuciones y cuáles son las políticas de sueldos y salarios, de modo que todo el personal tenga garantizada la aplicación del principio de igualdad de remuneración por el trabajo igual de mujeres y hombres.
- Garantizar condiciones justas y equitativas para hombres y mujeres en la composición de liquidaciones y despidos.

4.3.5. Vida familiar y laboral

Actualmente, la Dirección Económica dependiente de la Cancillería, ministerio al que se vincula AGCI, se encuentra certificada bajo el sello Igualdad de conciliación entre la vida familiar y laboral, dando un precedente al compromiso de AGCI respecto a este aspecto clave. Asimismo, desde el Servicio Civil (Ministerio de Hacienda) se cuenta con directrices renovadas para la gestión de personas, las cuales aplican a todas las instituciones gubernamentales. Cabe resaltar que dentro del reglamento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad se encuentran definidos los conceptos de acoso laboral y sexual. Más aún se está aplicando el protocolo y cuestionario sobre salud mental laboral (ISTAS 21), que en un primer diagnóstico abreviado, señala que la doble presencia es uno de los factores críticos para las personas, no distinguiendo si



son mujeres u hombres, pero dando cuenta de la necesidad de incorporar medidas institucionales en el ámbito de la conciliación laboral-familiar (mayor flexibilidad horaria, teletrabajo, registro huella primer piso, acciones de refuerzo cohesión interna, voluntariado social, deportes, talleres desarrollo personal, premios/reconocimientos, etc.).

4.3. Generación de Conocimientos y Comunicaciones

El Centro de Documentación, recopilará información de los proyectos que han postulado, que han sido evaluados y que han logrado financiamiento del GCF. De manera interna se comunicará a los colaboradores si alguno de los proyectos del AGCI ha sido beneficiado con fondos del GCF. Adicionalmente se dejará disponible para los colaboradores este Plan de Acción de Género, considerando sus actualizaciones y revisiones.

Sensibilización y comunicación con enfoque de género

AGCI se compromete a:

- Identificar y disminuir en la organización los efectos de modelos de conducta social y cultural, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género de la organización.
- Promover la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir entre el personal o hacia el personal, con especial atención en los niveles directivos.
- Promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas y equitativas en lo que respecta al trabajo doméstico, en particular en la atención de niños/as y personas adultas mayores.
- Dar a conocer al personal, los resultados relevantes del diagnóstico organizacional con perspectiva de género y las acciones afirmativas o en favor del personal que se desarrollen, señalando los beneficios y avances desde su ejecución.

4.4. Seguimiento y evaluación

AGCI se compromete a:

- Definir un procedimiento documentado que indique el método de evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género de la organización.
- Evaluar el Sistema de Gestión al menos una vez al año para verificar su desarrollo, de conformidad con sus requisitos y para verificar la eficacia de su implantación y mantenimiento.
- Documentar todas las áreas de oportunidad encontradas en el Sistema de Gestión de Equidad de Género.
- Generar un informe con el resultado de la evaluación, para que sea integrado en las revisiones que lleva a cabo la alta dirección.
- Asegurarse que los resultados de la evaluación se registren y se difundan con las/los responsables de las áreas evaluadas y se tomen acciones sobre las áreas de oportunidad encontradas.

4.4.3. Indicadores de género

AGCI hará visible a través del SGEG sus compromisos existentes en el marco de su política de cooperación, y los derivados de la implementación del PMG Género. En este sentido, la dimensión interna del SGEG considerará los indicadores asumidos por la Unidad de Personas, que aportará los antecedentes propuestos por el PNUD, como información comparable.

Respecto a la dimensión externa del SGEG, AGCI utilizará distintas herramientas para la implementación de indicadores de género dentro de los proyectos financiados por el FVC. Al respecto considerará los lineamientos del FVC resumidos en los Anexos respectivos:



- Incorporación de la evaluación del componente de género en la formulación de proyectos.
- Análisis y evaluación del componente de género bajo la revisión de temas transversales del comité de pertinencia.
- Aplicación de los manuales para integración de consideraciones de género dentro de los proyectos financiados por el FVC.

AGCI cuenta ya con programas de financiamiento, tales como el Fondo Chile, que incluyen la perspectiva de género al momento de su evaluación. Más aún, Respecto a través de una consultoría externa, se ha realizado una "Guía de proyectos de cooperación", cuyo producto final fortalece las capacidades de gestión de proyectos de cooperación.

4.4.4. Áreas de oportunidad y mejora

AGCI se compromete a establecer y promover las propuestas de mejora para el Sistema de Gestión en Equidad de Género a partir de los resultados del seguimiento y evaluación, así como del análisis de las causas raíz de las áreas de oportunidad encontradas en el análisis de Género de los proyectos y programas financiados por el FVC. En este sentido, se compromete a desarrollar y documentar un plan de acción para el cierre de cada una de las áreas de oportunidad encontradas en las evaluaciones de género de los proyectos. Dependiendo del proyecto, se realizará seguimiento y evaluación del mismo, vía auditorías en terreno y comunicación constante con los representantes del proyecto.

4.5. Mejora de Capacidades

AGCI hará visible a través del SGEG su compromiso con los programas de capacitación ocupacional de la materia de género, así como de asesorar a la dirección de la misma en materia de capacitación. Asimismo, AGCI se compromete a mantener siempre actualizados a los colaboradores sobre consideraciones de género y temas de cambio climático, y será el encargado de género junto a las personas encargadas del seguimiento de proyectos financiados por el GCF quienes fijarán los procesos y capacitaciones según se requieran.

Además, para la futura creación de proyectos internos, siempre y tal como se declara anteriormente, se tendrá presente las consideraciones de género, sus implicancias y sus beneficios.

AGCI cuenta con una Política y Plan de Capacitación, a través del cual se compromete a procurar la igualdad de acceso de las mujeres a una capacitación laboral eficaz, vigilando que su participación sea equitativa a la de los hombres en los programas de capacitación, mediante algún mecanismo de control que permita conocer las horas de capacitación recibidas por cada persona y el registro de los cursos tomados.



4. Cronograma de implementación

Actividades/Productos	Mes 1				Mes 2				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Formalización de Política de Género y SGEG									
Difusión de política de género y SGEG									
Puesta en marcha de SGEG									
Gobernanza y estructura institucional									
Directrices operacionales									
Procesos de generación de conocimientos y comunicaciones									
Procesos de seguimiento y evaluación del plan de acción									
Mejora de capacidades									

OIRS - Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias

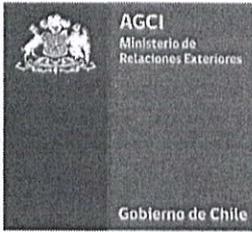
Ponemos a su disposición nuestra oficina virtual, llamada OIRS. Es un espacio de atención ciudadana que le permitirá participar en nuestro quehacer institucional, solicitar información, hacer reclamos o sugerencias.

La labor de la OIRS se rige por la Ley N° 19.880, que garantiza el derecho de acceso a la información y a la atención oportuna, sin discriminación de ninguna especie. También establece las bases de los procedimientos administrativos que regulan los actos de los órganos de la administración del Estado y su relación con los espacios de atención a los usuarios/as.

Para realizar alguna de las acciones señaladas, ingrese al Formulario OIRS (<https://www.agci.cl/index.php/oirs>) o envíe un mail a agencia@agci.gob.cl con la consulta.



5. Anexos



Anexo 1. Incorporación del género en los proyectos

De acuerdo con la Política de Género y el Plan de Acción del GCF, los elementos centrales de la incorporación de la perspectiva de género requeridos en el diseño del proyecto del GCF incluyen:

- La participación del país en términos de alineación con las políticas y prioridades nacionales;
- Una evaluación socioeconómica y de género inicial obligatoria, para desarrollar proactivamente un enfoque sensible al género en el diseño de la planificación del proyecto y los arreglos de implementación;
- Consultas equitativas a grupos de interés de género basadas en los parámetros de género presentes en las políticas;
- Determinación de cómo el proyecto / programa puede responder a las necesidades de mujeres y hombres en vista del problema específico del cambio climático;
- Identificación de los impulsores del cambio y la dinámica de género requerida para lograr las metas de adaptación o mitigación del proyecto / programa; e
- Identificación y diseño de elementos de género específicos para ser incluidos en actividades del proyecto / programa.

La integración de género en los proyectos del GCF se puede sintetizar en un enfoque de tres frentes, sobre un ciclo de proyecto:

- Análisis de género: para comprender los factores sociales, económicos y políticos subyacentes al cambio climático que exacerbaban la desigualdad de género y las posibles contribuciones de mujeres y hombres a los cambios sociales para generar resiliencia y abordar el cambio climático;
- Acciones de género: métodos y herramientas para promover la igualdad de género y reducir las disparidades de género en la acción climática; y
- El Seguimiento y Evaluación (SyE) sensible al género: medir los resultados e impactos de las actividades del proyecto sobre la resiliencia de las mujeres y los hombres al cambio climático a través de una perspectiva de género

1. Identificación del Proyecto

La etapa de identificación es el momento más apropiado para garantizar que los aspectos de género se incorporen en los proyectos de mitigación y adaptación al cambio climático. Los proponentes del proyecto deben referirse a los planes y estrategias nacionales de cambio climático existentes para apoyar la conceptualización y formulación de iniciativas para responder a los problemas relacionados con la mitigación y la adaptación, y para construir resiliencia climática. En virtud de la CMNUCC, se han establecido varios instrumentos nacionales para ayudar a los países a evaluar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y los impactos del cambio climático, e identificar las prioridades, estrategias y acciones del cambio climático. Estos se describen en la Tabla 2. Es importante en esta etapa involucrar a mujeres y hombres de todas las edades en las discusiones sobre la idea del proyecto, y analizar sus roles y responsabilidades para que se beneficien como grupos de interés, participantes y gerentes. La nota conceptual del proyecto debe reflejar aspectos relacionados con el género. Debería establecer objetivos, actividades, resultados, indicadores de desempeño / impacto y costos operativos, y tener en cuenta las necesidades e intereses relacionados con los riesgos e impactos del cambio climático, así como la resiliencia. Específicamente, la nota conceptual debe "proporcionar los beneficios medioambientales, sociales y sanitarios y económicos esperados... el impacto del desarrollo sensible al género, que tendrá como objetivo reducir las desigualdades de género en los impactos del cambio climático".



2. Formulación de propuesta de proyecto

La propuesta de proyecto del GCF implica proporcionar información y datos más detallados sobre el proyecto, mediante un análisis de género para mejorar el conocimiento sobre los impactos diferenciados del cambio climático en hombres y mujeres y sus capacidades para tomar medidas, con el objetivo de desarrollar respuestas apropiadas a los riesgos y los impactos del cambio climático. Independientemente del sector (agua, energía, infraestructura, agricultura, etc.), se debe tener en cuenta lo siguiente: (i) las cuestiones de género deben reflejarse en los términos de referencia para todos los estudios de factibilidad y la evaluación de impacto ambiental y social;² (ii) el equipo de estudio debe incluir un experto en género; y (iii) los datos desglosados por sexo deben recopilarse antes de implementar el proyecto. Para poner en práctica este enfoque, el GCF ha establecido directrices y procedimientos iniciales para los proponentes del proyecto, que incluyen: la incorporación de la perspectiva de género en los programas del GCF / ciclo de proyectos del GCF

3. Marco de resultados sensible al género

Independientemente de las herramientas implementadas, la evaluación de género debe traducirse en un conjunto especial de actividades para abordar los riesgos y oportunidades de género identificados, y para maximizar los beneficios compartidos del clima y el desarrollo. Estas actividades se elaboran en el plan de acción de género que se basa en el marco de medición del desempeño del GCF para generar resultados que respondan al género o un marco lógico.

3.1 Plan de acción de género

El propósito de un plan de acción de género es hacer operativo las limitaciones y oportunidades para las mujeres y los hombres identificados durante el análisis de género para integrarlos plenamente en el diseño del proyecto. El plan debería incluir: (i) acciones que tengan en cuenta las cuestiones de género y aborden y fortalezcan la voz y el protagonismo de mujeres y hombres vulnerables en la acción climática; (ii) Indicadores de desempeño de género y objetivos desglosados por sexo que se pueden incorporar a un marco de resultados; y (iii) Presentación de impactos de desarrollo con perspectiva de género. El Anexo 1 presenta un ejemplo de un plan de acción de género desarrollado como parte de un diseño de proyecto de GCF. En el recuadro 2 se presenta una guía específica sobre cómo integrar los elementos clave del plan de acción en la plantilla de la Propuesta de financiamiento del GCF. Marco de resultados sensible al género

Integración del plan de acción de género en la Propuesta de Financiamiento del GCF

- Las acciones específicas para abordar las vulnerabilidades identificadas y fortalecer el rol de las mujeres en los proyectos climáticos propuestos deberían figurar en la Sección C3, "Descripción del Proyecto / Programa".
- La descripción y la cuantificación de los impactos del proyecto previstos para el desarrollo sensible al género deberían aparecer en la Sección E.3.1, "Cobeneficios ambientales, sociales y económicos, incluido el impacto del desarrollo sensible al género".

3.2 Marco lógico o basado en resultados

Un marco lógico o basado en los resultados guía la implementación del proyecto y el S y E, presentando los indicadores de un proyecto a los niveles de meta, resultado y producción. También establece líneas de base, objetivos y los medios de verificación. Los indicadores deben reflejar los impactos en mujeres y hombres. Un marco basado en los resultados que tenga en cuenta las cuestiones de género mide los cambios relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a lo largo del tiempo. Dichos indicadores pueden ser cuantitativos, basados en datos desglosados por sexo, que pueden medirse por separado para hombres y mujeres. Los indicadores de igualdad de género también pueden capturar cambios

² Ver anexos Análisis de género y Evaluación de género



cualitativos, por ejemplo, aumentos en los niveles de empoderamiento político o cambios de comportamiento de las mujeres que indican una mayor igualdad de género en términos de normas sociales y culturales. Las mediciones de la igualdad de género pueden abordar cambios en las relaciones entre hombres y mujeres, como en la toma de decisiones en el hogar; los resultados de una política, programa o actividad en particular para mujeres y hombres; o cambios en el estado o situación de hombres y mujeres, tales como niveles de pobreza, participación o atención no remunerada y trabajo doméstico.

3.3 Marco de medición del desempeño del GCF

El marco de medición del desempeño del GCF cubre tres niveles de resultados:

- Impactos a nivel de fondos: el GCF identificó ocho áreas de impacto que ofrecerán importantes beneficios de mitigación y adaptación, y contribuirán al logro de los objetivos de cambio de paradigma del GCF.
- Resultados del programa / proyecto: Este subconjunto estándar de resultados e indicadores relacionados se usa durante el diseño del proyecto.
- Resultados del programa / proyecto: No hay indicadores estándar para medir los logros del proyecto en el nivel de salida; esto se debe a la extrema diversidad en las acciones climáticas respaldadas por el GCF.

i. Evaluación del proyecto para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ciclo del proyecto del GCF

La siguiente tabla presenta una lista de verificación para asegurar que el género se incorpore a lo largo del ciclo del proyecto. Ilustra lo que hay que hacer frente a cada uno de los componentes del ciclo del proyecto, y describe preguntas guía para apoyar la integración de consideraciones de género.

ii. Ejecución del proyecto y SyE

El análisis de género y las consideraciones de incorporación de género pueden llevarse a cabo en el diseño y la formulación del proyecto sin que los proyectos necesariamente se centren en el género o estén centrados en las mujeres. Sin embargo, en cualquier proyecto, el objetivo es garantizar que las mujeres y los hombres puedan acceder por igual a los recursos y servicios del proyecto; participación igualitaria en las actividades del proyecto, la toma de decisiones y la gestión; y que se beneficien igualmente de la capacitación, la creación de capacidad y la asistencia técnica. Por lo tanto, la implementación del proyecto y el seguimiento y evaluación también requieren una atención particular desde una perspectiva de género, lo que significa aplicar enfoques que tengan en cuenta las cuestiones de género y la recopilación de datos con perspectiva de género. Los informes sobre los resultados de género deben informar la futura identificación y desarrollo del proyecto e, idealmente, influir en los planes y estrategias nacionales de cambio climático para que sean más sensibles al género.

6.1 Implementación del Proyecto

- Usar el análisis y la evaluación de género para establecer una línea de base del proyecto con respecto a qué progreso se puede medir, lo que debería reflejarse en el marco de resultados.
- Asegurar suficientes recursos, personas y fondos, para la igualdad de género y las actividades de empoderamiento de las mujeres.
- Con base en la evaluación de género y el plan de acción, evaluar el impacto potencial de las actividades propuestas en mujeres y hombres.
- Desarrollar enfoques que tengan en cuenta las cuestiones de género para abordar estos impactos a fin de garantizar que los hombres y las mujeres no se vean afectados negativamente, y puedan acceder de forma igualitaria a los recursos, servicios, tecnologías y capacitación del proyecto, e beneficiarse por igual. Por ejemplo:
- Buscar grupos de mujeres locales y redes de mujeres más amplias en actividades de divulgación;



- Asegurar una representación equitativa de mujeres y hombres en los comités y la gestión del proyecto, y en la planificación y realización de las actividades y reuniones del proyecto;
- Asegurar que las cargas de trabajo no aumenten indebidamente y que la participación desproporcionada de mujeres y niñas en la atención no remunerada y el trabajo doméstico no se incremente aún más; • Incluir capacitaciones específicas para mujeres o hombres que necesiten desarrollar habilidades para acceder a las nuevas tecnologías involucradas en el proyecto;
- Programar entrenamientos cuando las mujeres tengan niños bajo su cuidado u ofrecer cuidado de niños durante los entrenamientos;
- Considerar las restricciones sociales o legales que pueden prohibir a las mujeres u hombres el acceso a los recursos, como el acceso a los recursos y activos productivos, las finanzas y el crédito; y / o
- Incluir disposiciones para abordar los problemas de movilidad y seguridad limitados de las mujeres, si existen.
- Asegurar que los socios del proyecto hayan sido capacitados en enfoques de género y sean sensibles al género.
- Incluir la experiencia de género en los equipos de implementación de proyectos y socios.
- Participar con organizaciones de la sociedad civil de mujeres y defensores de género como contrapartes de proyectos y asesores de género. Desarrollar capacidad dentro del equipo del proyecto y entre los interesados para asegurar la implementación sensible al género y la integración continua de las perspectivas de género. Tales medidas ayudan a asegurar que la implementación del proyecto involucre a mujeres y hombres por igual; que la voz y el protagonismo de las mujeres se reflejen en la toma de decisiones, las actividades y los resultados del proyecto; y que las mujeres y los hombres también se beneficien.

6.2 Seguimiento y evaluación

El objetivo es evaluar los resultados e impactos de las intervenciones en mujeres y hombres, apoyar la participación igualitaria de mujeres y hombres en las actividades de S y E y los procesos de toma de decisiones y recopilar datos desglosados por sexo para rastrear los impactos y beneficios de género para mujeres y hombres.

Para llevar a cabo un SyE que tenga en cuenta las cuestiones de género, la base es un marco de resultados (como en la Tabla 7) con indicadores y objetivos sensibles al género (desglosados por sexo). La recopilación de datos desglosados por sexo es esencial para el SyE y para informar sobre los resultados de género, de modo que las lecciones aprendidas y las mejores prácticas se capturen y diseminen, y se retroalimente al diseño del proyecto. Integración de género en S y E

- Asegurar que los indicadores del proyecto sean sensibles al género para rastrear los cambios relacionados con el género a lo largo del tiempo; Esto incluye en todas las áreas de resultados, no solo las enfocadas en la igualdad de género o las cuestiones de empoderamiento de las mujeres.
- Determinar si hay un conjunto de indicadores específicos de género relevantes a nivel nacional, y utilice los indicadores de género en los sistemas nacionales de S y E existentes cuando sea posible. Consultar los objetivos e indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como sea posible.
 - Emplear métodos de recolección de datos tanto cualitativos como cuantitativos para contribuir a la triangulación de resultados y capturar cambios que son difíciles de medir.
 - Capturar las lecciones cualitativas aprendidas y las mejores prácticas a través de informes narrativos; a veces, estas lecciones son las más importantes para lograr el cambio y son las más difíciles de definir.
 - Usar técnicas de recolección de datos que tengan en cuenta las cuestiones de género, como grupos focales separados para mujeres y hombres, para que se escuchen sus voces.
 - Entrevistar a los participantes del proyecto, hombres y mujeres por separado o juntos, según el contexto.



- Asegurar que el equipo de evaluación tenga en cuenta las cuestiones de género y tenga en cuenta las cuestiones de género, con una adecuada experiencia en materia de género e incluya evaluadores tanto hombres como mujeres.
- Asegurar que el género sea un tema transversal en cada uno de los temas de evaluación, con las preguntas relacionadas con el género integradas en los planes de S y E y en la documentación de S y E.
- Realizar informes de evaluación clave disponibles relacionados con el género, ejercicios de control y otra documentación que resulte útil para el equipo de S y E.
- Desarrollar capacidad y brindar asistencia técnica a los socios en el SyE que tenga en cuenta las cuestiones de género, incluida la creación de capacidades de las entidades estadísticas nacionales para generar datos desglosados por sexo y específicos de género.
- Usar métodos participativos que involucren a mujeres y hombres para aumentar la participación y la sostenibilidad. Cuando sea posible, aprovechar la experiencia de la sociedad civil para respaldar este proceso. Deben incluirse en el diseño informes sobre los resultados de género sobre la base de enfoques que tengan en cuenta las cuestiones de género y de la recopilación de datos que tengan en cuenta las cuestiones de género, la implementación y el seguimiento y evaluación de los proyectos.
- Incluir mecanismos para monitorear e informar sobre los impactos de género en el diseño del proyecto;
- Documentar y difundir las mejores prácticas relevantes al género y las lecciones aprendidas a lo largo del ciclo del proyecto; y

Asegurarse de que los informes de progreso, los informes de estado de implementación, las memorias auxiliares, los sistemas de información de gestión y los informes de finalización presente los resultados de igualdad de género y las lecciones aprendidas. La presentación de informes sobre resultados de género debe ser lo suficientemente sólida como para informar la futura identificación y desarrollo del proyecto como un medio para profundizar e incrementar los beneficios compartidos del desarrollo entre la igualdad de género y la acción por el clima. Un resultado óptimo sería la creciente capacidad para influir en los planes y estrategias nacionales de cambio climático para que sean más sensibles al género.



Anexo 2. Análisis y evaluación de género

Análisis de género

El análisis de género se encuentra en la raíz de la incorporación de la perspectiva de género en el ciclo del proyecto. El análisis de género ayuda a revelar la significancia de las inequidades de género existentes y brechas en relación al cambio climático y las potenciales contribuciones de mujeres y hombres a la acción climática. El análisis de género debería informar el diseño de proyectos, y de esta manera debería preceder o ser conducido en paralelo a la preparación de Propuestas de Financiamiento del GCF. Para llevar a cabo el análisis de género, es vital levantar información y data relevante, incluso a través de análisis de actores relevantes. En líneas generales el análisis de género debería:

- Identificar y analizar los temas de género relevantes al proyecto
- Reportar hallazgos de diagnósticos nacionales y regionales o llevar a cabo análisis específicos al proyecto.
- Reflejar los resultados de las consultas participativas en objetivos de proyectos o en componentes con actores clave relevantes- incluyendo mujeres, niñas, hombres y niños en el área de proyecto, activistas de género y organizaciones de mujeres dentro de la sociedad civil, autoridades locales y nacionales

La siguiente tabla provee lineamientos generales para la recolección y organización de data e información, así como entrevistas y consultas con actores clave. Las preguntas de ejemplo que se muestran a continuación giran alrededor del contexto dado en la intervención del proyecto, incluyendo riesgos e impactos climáticos. Quién cuenta con recursos clave dentro del área del proyecto. Cuáles son los roles y responsabilidades asociados al género en el área del proyecto, quién toma las decisiones en el hogar y en las comunidades intervenidas, y finalmente quién se beneficia de las actividades e intervenciones del proyecto planteado.

Cuál es el contexto
Data desagregada por sexo e ingresos, incluyendo el porcentaje de hogares dirigidos por hombres o mujeres
Cuáles son las necesidades y prioridades en los sectores específicos a ser tratados a través de la intervención planeada? Son las prioridades de hombres y mujeres distintas?
Cuáles son los impactos que las mujeres y hombres están experimentando debido a riesgos climáticos específicos?
Cuál es el estatus legal de las mujeres
Cuáles son las creencias, valores y estereotipos comunes alrededor del género
Quién tiene qué
Cuáles son los niveles de ingresos y sueldos para hombres y mujeres
Cuáles son los grados de instrucción alcanzados en niñas y niños
Cuál es la naturaleza de la tenencia de las tierras y el uso de recursos? Quién controla el acceso a las tierras, quién es dueño de las tierras? ¿tienen las mujeres derecho a la propiedad de tierras y otro recursos y bienes productivos
Cuáles son las principales áreas de gasto doméstico
Los hombres y mujeres cuentan con cuentas bancarias? Han recibido préstamos?
Hombres y mujeres cuentan con teléfonos móviles, acceso a radio, prensa escrita o televisión?
Mujeres y hombres cuentan con acceso a servicios de extensión, programas de capacitaciones, etc.?
Quién hace qué
Cuál es la división de trabajo entre hombres y mujeres, jóvenes y adultos mayores, incluyendo en los sectores específicos de intervención del proyecto



Como participan los hombres y mujeres en la economía formal e informal
Quién maneja el hogar y quién toma cuidado de los niños y /o los adultos mayores
Cuanto tiempo toman las tareas domésticas y de cuidado a otros
Con Qué clase de cultivos cuentan los hombres y mujeres
Quién decide?
Quién controla, gestiona, toma decisiones en cuanto a recursos del hogar, activos y finanzas? Tienen las mujeres un voto en las decisiones domesticas?
Como se involucran hombres y mujeres dentro de la toma de decisiones comunitaria? Y dentro de la esfera política?
Pertenece los hombres/mujeres a cooperativas u otros tipos de organizaciones económicas, políticas y sociales?
Quién se beneficia?
Los productos o servicios propuestos por las intervenciones del proyecto serán accesibles a y beneficiaran a hombres y mujeres?
Las intervenciones propuestas aumentaran los ingresos de hombres/mujeres?
Las intervenciones propuestas causaran un aumento/descenso en la carga laboral de las mujeres (y hombres)
Existen las provisiones para apoyar las labores productivas y reproductivas de las mujeres, incluyendo trabajo doméstico no pago y trabajos de cuidado?

Para el fondo verde para el clima, el objetivo primordial del análisis de género en el contexto de la acción climática es poder entender como las mujeres y hombres son afectados por el problema que el proyecto abordará; por ejemplo, un patrón d uso ineficiente de los recursos en el caso de la mitigación del cambio climático, o la exposición de mujeres y hombres a riesgos e impactos climáticos para la adaptación al cambio climático. Un objetivo secundario es el de identificar oportunidades donde las mujeres, en particular, pueden actuar como agentes de cambio, por lo tanto, pueden mejorar la efectividad de la acción climática en su conjunto.

La identificación de vulnerabilidades frente al cambio climático así como las capacidades para el cambio se puede realizar a través del levantamiento de información en cada área de resultado del fondo Verde para el Clima. La siguiente tabla puede ser utilizada para este fin:

Área de resultados del FVC	Vulnerabilidades; Estructura e impactos demográficos	Capacidades para el cambio; Rol de la mujer en un sector, políticas existentes y Marcos institucionales
	Mitigación	
Generación eléctrica y acceso a la energía	<p>Porcentaje de mujeres y hogares liderados por mujeres sin acceso a la energía</p> <p>Impactos en las mujeres causados por la falta de acceso a la energía</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Papel de la mujer en el suministro / uso de energía en el hogar • Acciones de mujeres y hombres en el mercado laboral de la energía y tipos de ocupaciones • Políticas y marcos institucionales para promover la igualdad de género en la generación de energía / energía
Transporte de baja emisión	<p>Porcentaje de mujeres usuarias de transporte público, porcentaje de mujeres sin acceso al transporte publico</p> <p>Impactos experimentados por hombres/mujeres debido a la falta o baja calidad de transporte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Papel de la mujer en la comunidad / familia con referencia a los patrones de transporte • Acciones de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de transporte y tipos de ocupaciones • Políticas y marcos institucionales para promover la igualdad de género en el sector del transporte
Edificios/ciudades, industrias y dispositivos	<p>Porcentajes de mujeres que habitan los edificios, que son usuarios de infraestructura pública o comunal, que son usuarias de dispositivos</p>	<p>El rol de las mujeres en construcciones ciudades, industrias con referencia a los patrones de uso de energía y recursos</p> <p>Porcentajes de mujeres/hombres en mercados laborales relevantes y tipo de</p>

Área de resultados del FVC	Vulnerabilidades: Estructura e impactos demográficos	Capacidades para el cambio: Rol de la mujer en un sector, políticas existentes y Marcos institucionales
Mitigación		
	<p>Porcentajes de mujeres en pobreza energética o de combustibles</p> <p>Impactos en las mujeres/hombres debido a los patrones de uso ineficiente de recursos en edificios, ciudades, industrias y/o por las appliances</p>	<p>Políticas y marcos institucionales para promover la igualdad de género en edificios, ciudades e industrias</p>
Uso forestal y de la tierra	<p>Proporción de mujeres entre los usuarios de bosques y tierras</p> <p>Impactos en la experiencia de mujeres / hombres debido a patrones ineficientes de uso del bosque / tierra</p>	<p>Ratio de mujeres en la comunidad y en sus familias con referencia al uso de tierras y boques</p> <p>Las acciones de mujeres y hombres en el mercado de trabajo forestal / de tierras y tipos de ocupaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas y marcos institucionales para promover la igualdad de género en la silvicultura y el uso de la tierra
Adaptación		
Comunidades y personas vulnerables	<p>Porcentaje de mujeres dentro de poblaciones y comunidades vulnerables</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Roles de las mujeres en las comunidades seleccionadas • Acciones de mujeres y hombres en el mercado de trabajo relevante y tipos de ocupaciones • Políticas y marcos institucionales para abordar las vulnerabilidades
Seguridad alimentaria y acceso a la salud	<p>Participación y número de mujeres con una mayor exposición al agua o la inseguridad alimentaria o los riesgos relacionados con la salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Roles de las mujeres en las comunidades seleccionadas • Acciones de mujeres y hombres en el mercado de trabajo relevante y tipos de ocupaciones • Políticas y marcos institucionales para abordar las vulnerabilidades
Infraestructura	<p>Participación y número de mujeres que carecen de acceso a una infraestructura adecuada (suministro de agua, saneamiento, protección contra inundaciones, vivienda, acceso a la energía, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los roles de las mujeres en el diseño y mantenimiento de la infraestructura y el entorno construido • Acciones de mujeres y hombres en el mercado de trabajo relevante y tipos de ocupaciones • Políticas y marcos institucionales para promover la igualdad de acceso a una infraestructura adecuada
Uso de recursos naturales	<p>Porcentaje de mujeres que dependen del ecosistema o servicios ecosistémicos para su subsistir</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los roles de las mujeres en la comunidad / hogar con referencia al uso de recursos naturales • Proporción de mujeres y hombres en el mercado de recursos naturales / trabajo agrícola y tipos de ocupaciones • Políticas y marcos institucionales para promover la igualdad de género en el acceso a los servicios de los ecosistemas

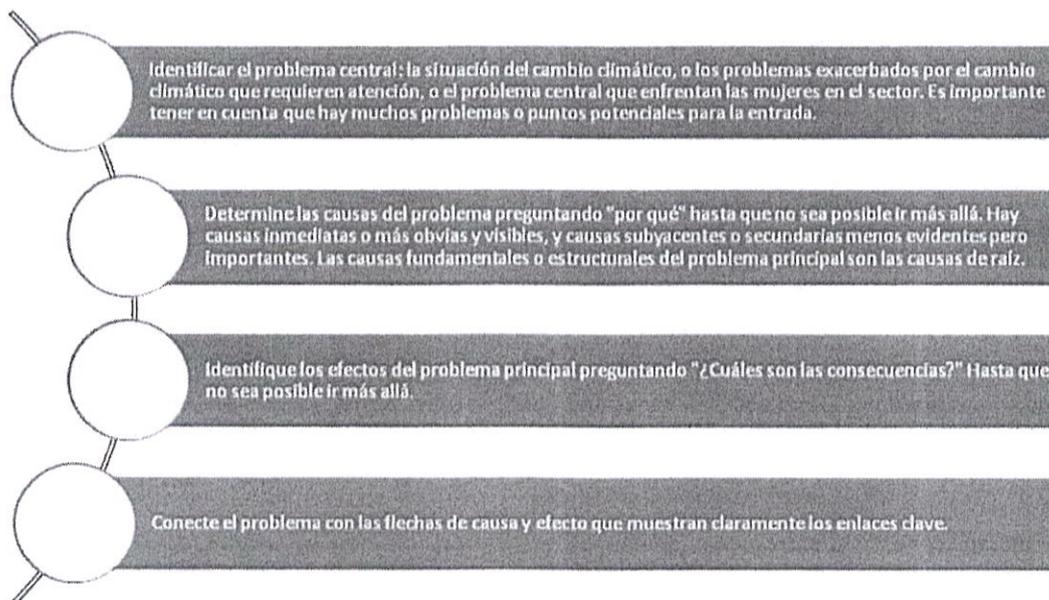
Evaluación de género

Los resultados del análisis de género, basado en la información y data recolectada junto con el análisis de actores claves, son sintetizados en una narrativa de género, la cual constituye el componente básico de la evaluación de género. El análisis de género y la narrativa que plantea normalmente descubren y describen situaciones, brechas y problemáticas que serán abordados por intervenciones del proyecto. En ocasiones un análisis más profundo puede ser requerido para identificar el problema central y las soluciones correspondientes a asuntos de género. Un análisis de árbol de problemas ayuda a claramente definir el problema central, y sus causas y efectos.

Análisis de árbol de problemas

El análisis de árbol de problemas define la cadena de causas en la que se encuentra el problema central. Esto ayuda a hallar soluciones al mapear visualmente las causas y efectos alrededor de un problema, así como las relaciones entre ellos. El problema central no necesariamente es centrado en mujeres o tener enfoque de género, pero el análisis de género llevado a cabo hasta ahora inevitablemente lleva a la identificación de causas efectos e impactos específicos al género

Para construir un árbol de problemas, los siguientes pasos pueden ser útiles:



La evaluación de género generalmente presenta los problemas, las brechas y los problemas que deben abordarse mediante las intervenciones del proyecto (consulte el Anexo 1 para obtener más detalles y un ejemplo de un proyecto del FVC). El Cuadro 1 proporciona una guía específica sobre cómo incorporar la evaluación de género en la plantilla de la propuesta de financiación del FVC.

Incorporar la evaluación de género en la propuesta de financiación del GCF

Sección de la propuesta de financiamiento	Incorporación de la variable género
F.3 Medio ambiente, evaluación social, incluidas las consideraciones de género	Presentará los hallazgos clave del análisis de género
E.2 Potencial de cambio de paradigma	Incluirá una subscripción sobre el rol potencial que las mujeres pueden desempeñar en el proyecto como agentes de cambio.
E.4 Necesidades del receptor	Incluirá información sobre las vulnerabilidades identificadas.



Anexo 3. Transversalidad del enfoque de género y Derechos Humanos en la Cooperación Chilena

OK
AMP



CHILE COOPERA PARA EL DESARROLLO INCLUSIVO Y SOSTENIBLE

Transitar de un concepto de cooperación internacional hacia un concepto de cooperación al desarrollo, consiste en ampliar el margen de acción de la cooperación internacional con el objetivo de mejorar la situación de los países de menor desarrollo relativo y a la vez profundizar la cooperación hacia Chile para apoyar nuestras brechas de desarrollo. La igualdad de género es un **PRINCIPIO JURÍDICO UNIVERSAL**, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

01/12/2015

TRANSVERSALIDAD DEL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y DE GÉNERO EN LA COOPERACIÓN CHILENA

*7 aspectos básicos a considerar en
Cooperación Internacional al Desarrollo*

Cooperación Chilena al Desarrollo
AGCID

La visión de largo plazo de la Política y la Estrategia de la Cooperación Chilena para el Desarrollo se define del siguiente modo:

CHILE CONTRIBUYE A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS, AL DESARROLLO INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, DESDE UN ENFOQUE DE DERECHOS Y DE FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.

La cooperación internacional para el desarrollo de Chile, aporta a la reducción de las brechas estructurales y vulnerabilidades a través del fortalecimiento de capacidades y la coordinación de esfuerzos para una gobernanza mundial más equitativa. La orientación estratégica de este marco institucional debe dar respuesta a las principales preguntas sobre dónde y cómo se quiere ver a la AGCID en el año 2030, y qué avances se espera obtener al año 2018.

Tiene presente que la **DIVERSIDAD** es un rasgo permanente de la vida en sociedad, que se distingue por la coexistencia de distintas visiones y formas de percibir el mundo, la vida y la existencia humana, incluyendo la concepción sobre la propia identidad y pertenencia, maneras de ser, estar, sentir, pensar y relacionarse.

Nuestro horizonte como país, es la igualdad: que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas no dependan de si han nacido hombres o mujeres. La equidad consiste en reconocer las necesidades diferenciadas, para dar a cada quien lo que necesita y así alcanzar la igualdad.

Más allá de enunciar la política, el reconocimiento jurídico y social como **SUJETOS DE DERECHOS** con las oportunidades reales para ejercerlos no deben ser negados ni invisibilizados.

Esto implica un cambio de percepción tanto social como institucional que permita que se **RECONOZCAN**, se **ASUMAN** y **PRIORICEN** los principios de **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**. Reconocer y valorar las diversidades implica el reconocimiento formal de sus derechos, la posibilidad de hacerlos exigibles y la implantación de una cultura y prácticas institucionales no discriminatorias que garanticen su vigencia.

CHILE PAÍS SOLIDARIO

"Aquí las relaciones internacionales se transforman en relaciones humanas, que es la forma esencial de crear hermandad entre los pueblos y proyectar un futuro de colaboración en beneficio del ser humano", señaló la Mandataria al reunirse con becarios de más de 20 países de nuestra Región de América Latina, Caribe y de África."



Presidenta de la República, Michelle Bachelet recibió en La Moneda a las becarias y becarios en el Encuentro anual que realiza la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo, en noviembre de 2015. 180 jóvenes (60% mujeres) provenientes de América Latina, el Caribe y África, estudiantes de Becas de pregrado y magíster en programas acreditados, apoyando la internacionalización del país y de las universidades chilenas en el exterior. Fotografías y comunicado de Presidencia: <https://prensa.presidencia.cl/comunicado.aspx?id=22588>



Ricardo Herrera, Director Ejecutivo de AGCID, destacó *"...la importancia de seguir promoviendo y ampliando la cooperación chilena a través de los programas de becas de magíster y pregrado, diplomados y cursos internacionales, construyendo así una red entre personas e instituciones comprometidas con el desarrollo inclusivo, sostenible y democrático, con miras a una sola comunidad transnacional. Este año, AGCID cumplió 25 años y presentó la primera Política Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo de cara al 2030 y su Estrategia 2015-2018, centrado en la integración de los países de nuestra Región, mediante el intercambio de buenas prácticas, experiencias comunes y políticas para el desarrollo de nuestros pueblos."*

1º ¿QUÉ ES EL ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS?

La integralidad, interrelación e interdependencia de los derechos humanos¹ conecta la democracia, el desarrollo y el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales como conceptos relacionados entre sí, donde todos se refuerzan mutuamente.

LOS DERECHOS HUMANOS SON UNIVERSALES, INDIVISIBLES E INTERDEPENDIENTES

EL ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS (EBDH) es un marco conceptual que se centra en el fortalecimiento de las capacidades de los titulares de derechos, para reclamar su ejercicio y realización; y de los portadores de las obligaciones, entendidas como las instancias estatales y sus representantes, para cumplir con sus obligaciones.

AGCID busca que sus planes, programas, políticas y en general, los procesos relacionados con su labor institucional en materia de cooperación internacional para el desarrollo esté directamente relacionada con la búsqueda del respeto, la garantía y el goce de los derechos humanos.

Como entidad responsable a nivel gubernamental, comparte los cuatro principios que sustentan el Enfoque Basado en Derechos Humanos:

- ✓ No discriminación;
- ✓ Participación e inclusión;
- ✓ Transparencia y rendición de cuentas
- ✓ Estado de Derecho

¹ Plasmada en la Declaración y Programa de Acción de Viena, aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993).

2º ¿QUÉ ES EL ENFOQUE DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO?

Es un proceso de integración que produce cambios en las estructuras de poder, haciendo posible que las mujeres y hombres evalúen su situación en contexto, expresando sus prioridades y puntos de vista.

Implica movilizar la cultura institucional - reorganizando, fortaleciendo y desarrollando el proceso de política pública - repensando las acciones y resultados en la cooperación al desarrollo.

Pretende que las experiencias y preocupaciones de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean una parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de acciones, proyectos y programas de la cooperación al desarrollo.

- i. ANALIZA y comprende de modo diferente el lugar desde el que hombres y mujeres experimentan sus vidas.
- ii. ENTIENDE la asimetría relacional entre hombres y mujeres como parte de un hecho cultural no natural.
- iii. NO hay una sola manera de ser hombres o mujeres

EL PROCESO DE TRANSVERSALIDAD Y EL CICLO DE PROYECTOS:

- o IDENTIFICACIÓN: Mapa de la situación y análisis de género
- o FORMULACIÓN: Descripción del problema, soluciones y metas
- o EJECUCIÓN: Objetivos, actividades, estrategias e indicadores
- o EVALUACIÓN: Impacto y efecto diferencial en hombres y mujeres

SEGUIMIENTO Y MONITOREO a lo largo del ciclo de proyecto

3º ¿CÓMO HACER DIAGNÓSTICOS CON ENFOQUE DE GÉNERO?

META: ASEGURAR MAS DERECHOS PARA MAS GENTE

Los diagnósticos no son neutrales en términos de género. Los contextos revelan situaciones, necesidades y roles distintos para mujeres y hombres, respecto de sus propias diversidades.

El **Diagnóstico de Género** consiste en un examen sistemático y participativo de los roles desempeñados por mujeres y hombres. Tiene en cuenta las desigualdades existentes en el acceso al trabajo - remunerado o no - recursos disponibles (físicos, económicos, conocimiento, etc.), educación, ocio, cultura y poder.

EL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO SIRVE PARA:

- ~ Planificar de acuerdo a las necesidades diferenciadas de ellos/as.
- ~ Visibilizar relaciones de género y asignar recursos acordes.

Ponemos a su disposición nuestra oficina virtual llamada OIRS. Es un espacio de atención ciudadana que le permite hacer consultas o denunciar desigualdades.

La labor de la OIRS se rige por la Ley N° 19.880, que garantiza el derecho de acceso a la información y a la atención. ~ Permiten identificar las causas de las brechas en el territorio.

Para realizar alguna de las acciones señaladas, ingrese al Formulario OIRS o envíe un mail a agencia@agci.go

HERRAMIENTAS:

https://www.agci.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=117 MAPA DE SITUACIÓN - cartografía de la naturaleza y fines de actores

MAPA ANALÍTICO - detalla situación espacial de mujeres y hombres

Modelo de marco analítico de Harvard incluye Perfil de Actividades (tareas productivas y reproductivas) ¿Quién hace qué? Perfil de acceso y control ¿Quién tiene acceso y control a qué recursos? Factores de influencia ¿Quién se beneficia de qué?

✓ FORMULACIÓN Y DISEÑO: UNA CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

Para generar **Diagnósticos de Género** acertados, es necesario promover la participación del conjunto de actores institucionales y sociales. Esta construcción colectiva permite identificar los obstáculos con los que se puede enfrentar el proyecto o la acción. Para un buen diagnóstico es necesario elaborar indicadores que hagan visible este trabajo conjunto de análisis.

- Revisión informes y/o análisis de la situación de las mujeres y de género, incluyendo aportes elaborados por organizaciones de mujeres.
- Tener presente buenas prácticas documentadas en la región sobre el trabajo con mujeres y el análisis de género, en especial aquellas compartidas por la cooperación internacional
- Identificar claramente a entidades y organizaciones sociales que pueden ser potenciales aliados para conseguir información, o directamente en el trabajo con comunidades.
- Una prioridad en el levantamiento de información, en el análisis y las conversaciones con contrapartes debe aportar insumos para transformación situaciones o problemas

Para dar a las mujeres la oportunidad de formular sus prioridades, abordar sus desigualdades y generar mecanismos de transformación, es prioritario realizar esfuerzos especiales y asignar recursos específicos que garanticen su participación efectiva.

NO basta con acceder y participar en los espacios en donde se realiza la acción o el proyecto, es importante velar por contribuir a la calidad de la **PARTICIPACIÓN** de las mujeres. Visibilice sus **APORTES** y sus experiencias, incorporando en las conclusiones las ideas de ellas. Esto aplica a cualquier proceso de cambio de desigualdades existentes.

4º ¿CÓMO HACER MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN INCLUYENTES?

La participación promueve el fortalecimiento personal y colectivo, en tanto ayuda a mujeres y hombres a reconocer y apropiarse de sus realidades, dado que pueden aportar ideas y ayudar en la toma de decisiones, compromete a las personas con la generación de cambios y los posiciona como **SUJETOS CON CAPACIDAD DE ACCIÓN**, permitiendo además generar confianzas fundamentales para la implementación de las acciones para el desarrollo con resultados de calidad. La atención en la generación de espacios seguros y respetuosos para que las mujeres puedan opinar, es una manera concreta de incorporar su visión, como complemento e insumo en la construcción participativa.

Por ejemplo, muchas mujeres no pueden acudir a los espacios de reflexión colectiva en un proyecto, debido a las tareas de cuidado familiar que tienen habitualmente, por lo que considerar un espacio paralelo para que los menores permanezcan, asegura una mejor calidad de la participación, o bien, considerar el horario de las reuniones para evitar que se superponga con tareas domésticas asumidas por ellas.

Uno de los factores comunes cuando se quiere incorporar el enfoque de género en las acciones programáticas (proyectos, convenios, programas, etc.) es incluir en la meta o resultado, y con ello, en los objetivos, el fortalecimiento de las mujeres y sus organizaciones.

Esto se refleja en la capacidad de participar en diversos espacios, y posicionar e incidir con criterios individuales y colectivos en la defensa de sus derechos. Este proceso de auto afirmación y desarrollo de capacidad de liderazgo implica fortalecer la toma de conciencia sobre la subordinación de las mujeres. El componente técnico hace referencia a la instalación de capacidades y habilidades administrativas y financieras para la ejecución de presupuestos y/o la formulación de proyectos (objetivos, línea base, indicadores, meta y resultados). El componente político busca la mayor incidencia y participación en la toma de decisiones y rendición.

5° ¿QUÉ ES LA INTERSECCIONALIDAD Y CÓMO SE VINCULA CON EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y DE GÉNERO?

La **INTERSECCIONALIDAD** como categoría de análisis busca considerar otras desigualdades que junto con el sexo y el género conforman una base amplia desde la que se deben analizar y proponer las intervenciones para el desarrollo. Permite avanzar en la construcción de un enfoque múltiple de desigualdades, sin que se desdibujen cada una con sus particularidades. Además, posibilita identificar los factores estructurales que influyen en la vida de las personas y la forma en la que se debe responder desde la cooperación internacional para el desarrollo.

La interseccionalidad, comprende el análisis de variables como el origen étnico, la clase social, la discapacidad y la edad *“todas variables dependientes porque cada una se inscribe en las otras y es constitutiva de y por las otras”* **UNA PERSONA PUEDE ESTAR AFECTADA POR DISTINTAS DESIGUALDADES**

Analizar estas variables asociadas e interdependientes busca evitar cualquier esencialismo y determinismo sobre la categoría de “los hombres” o “las mujeres”, pensándolas como unitarias y homogéneas; en cambio sí permite pensar en su **DIVERSIDAD**, que genera por supuesto, diversos tipos de opresiones y desigualdades.

LA INTERSECCIONALIDAD SIRVE PARA:

Mostrar los sistemas múltiples de discriminación (raza, clase, sexo) permitiendo observar cómo se expresa la violencia, exclusión, marginación o subordinación derivadas de ello. Incorporar y garantizar la inclusión de las mujeres, de acuerdo a sus vivencias, necesidades e intereses particulares y en contexto. Evitar tomar la historia de una sola mujer como algo esencial y un determinismo sobre la categoría de “las mujeres”, ya que ellas al igual que ellos, no son unitarias ni homogéneas, y debemos pensar en su diversidad/singularidad humana.

6° ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES DESAFÍOS DE GÉNERO?

La igualdad de género, entre hombres y mujeres, supone la eliminación de todas las formas de discriminación contras las mujeres...”toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo...en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”²

- **SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** En América Latina las mujeres son el 63,8% de los ocupados en servicios comunitarios, sociales y personales y 48,3% de ocupados en comercio. En Chile el 85,3% de las mujeres insertas en el mercado laboral lo hace en el sector terciario o de servicios (INE, 2015).
- **SEGREGACIÓN VERTICAL:** En América Latina entre el 4% al 11% de las mujeres ocupan cargos en la alta dirección de empresas. En Chile, de los 331 Directores de las 40 empresas que componen el IPSA, solo 18 son mujeres (5,4%).
- **BRECHA DE INGRESOS:** Persiste la brecha de ingresos entre hombres y mujeres. Existen diferencias de productividad para una misma escolaridad asociadas a la división sexual del trabajo. Todo lo cual genera discriminación debido a prácticas laborales y sistemas salariales no equitativos.
- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:** Ausencia de reconocimiento del aporte realizado a través de las actividades domésticas, que no son remuneradas, y están relacionadas con estereotipos y labores asociadas al sexo, que sobrecargan la vida laboral de ellas, restando tiempo legítimo de ocio y dedicación personal o proyección profesional.

Adicionalmente, el enfoque **MULTICULTURAL** es entendido como una manifestación de la diversidad y de la presencia en una misma sociedad de grupos con diferentes códigos culturales. Busca erradicar las experiencias de minorías que sin ser comunidades culturales, viven situaciones crónicas de desigualdad de manera que se reconozca su diversidad.

² Preámbulo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW)

7º ¿PORQUÉ SON IMPORTANTES LOS INDICADORES DE GÉNERO Y LOS DERECHOS DE LAS MUJERES?

Los indicadores se utilizan para medir el cambio de una situación antes y después de una intervención específica. En términos de género y derechos de las mujeres, los indicadores permiten evidenciar cambios en las situaciones diagnosticadas, relacionados con el acceso y garantía de derechos.

En la etapa de **DISEÑO**, se pueden utilizar indicadores para el diagnóstico que incluye describir la situación de hombres y mujeres.

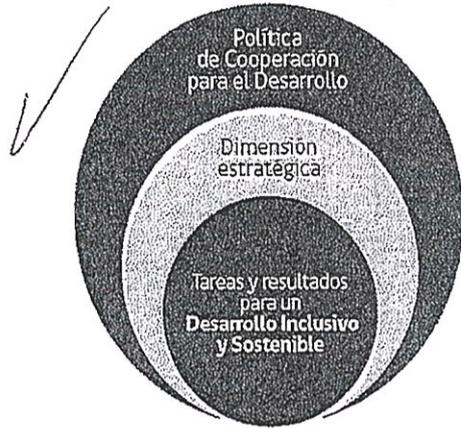
En la etapa de **IMPLEMENTACIÓN** se pueden utilizar indicadores de proceso que informan sobre las acciones para generar los productos, mejorar o revertir determinadas situaciones detectadas.

En la etapa de **EVALUACIÓN**, se pueden utilizar indicadores de impacto que miden las consecuencias del proceso o intervención.

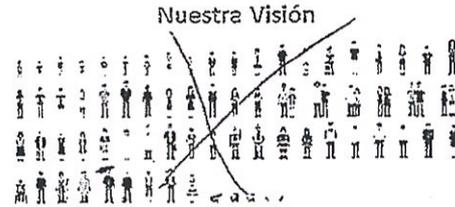
Los principios de igualdad y no discriminación implican no solo el respeto a las diferencias, sino que las diversidades sean reconocidas y acogidas como tales en los sistemas democráticos.

¿QUÉ QUEREMOS COMO PAÍS AL 2030 EN MATERIA DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO?

APORTAR A LOS DESAFÍOS ACTUALES DE LA POLÍTICA EXTERIOR PARA LA PAZ Y LA INTEGRACIÓN CON EL MUNDO



A- Modernización Política y Estratégica



*Cambiar
visión*

Chile contribuye a la dignidad de las personas, al desarrollo inclusivo y sostenible, desde un enfoque de derechos y de fortalecimiento de la democracia en América Latina y el Caribe.

¿CÓMO?

El gobierno estableció una Política de Cooperación hasta el año 2030 con énfasis en la democracia y en las personas como eje del proceso de colaboración. Esto para reforzar las capacidades de Chile como actor reconocido en el sistema de cooperación internacional al desarrollo, a nivel global (Objetivos de Desarrollo Sostenibles), regional, nacional y local.

LINEAMIENTOS POLÍTICOS Y ESTRATEGIA DE COOPERACIÓN 2015-2018 (link activo)

CHILE COOPERANDO CON EL MUNDO Y LOS DESAFÍOS DEL PAÍS ¿QUÉ HACEMOS HOY?



¿Qué hacemos en la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo - AGCID?

35 Cursos Internacionales	365 Proyectos Internacionales	334 Becas Internacionales
382 Becas	207 Proyectos Internacionales	24 Proyectos Internacionales

COMPONENTE FORMACIÓN: APORTANDO CONOCIMIENTOS PARA LA CREACIÓN DE CAPITAL HUMANO AVANZADO

- El 50% del presupuesto de Cooperación Internacional de Chile se destina a la formación de capital humano avanzado, el que se materializa a través del: Programa de Becas de Magister República de Chile para Profesionales de América Latina y El Caribe, Programa de Reciprocidad entre Chile y México, Becas Nelson Mandela dirigidas a profesionales de Sudáfrica, Mozambique y Angola.
- Adicionalmente, AGCID ejecuta el Programa de Pregrado (Plataforma de movilidad estudiantil y académico Alianza del Pacífico; Programa de Becas de Movilidad de pregrado Manuela Sáenz para Ecuador y Paraguay; Becas de pregrado para Perú y Bolivia en conjunto con la Universidad de Tarapacá); y Diplomados y Cursos internacionales para terceros países; totalizando al año 2015 90 cursos para más de 1.200 alumnos extranjeros.