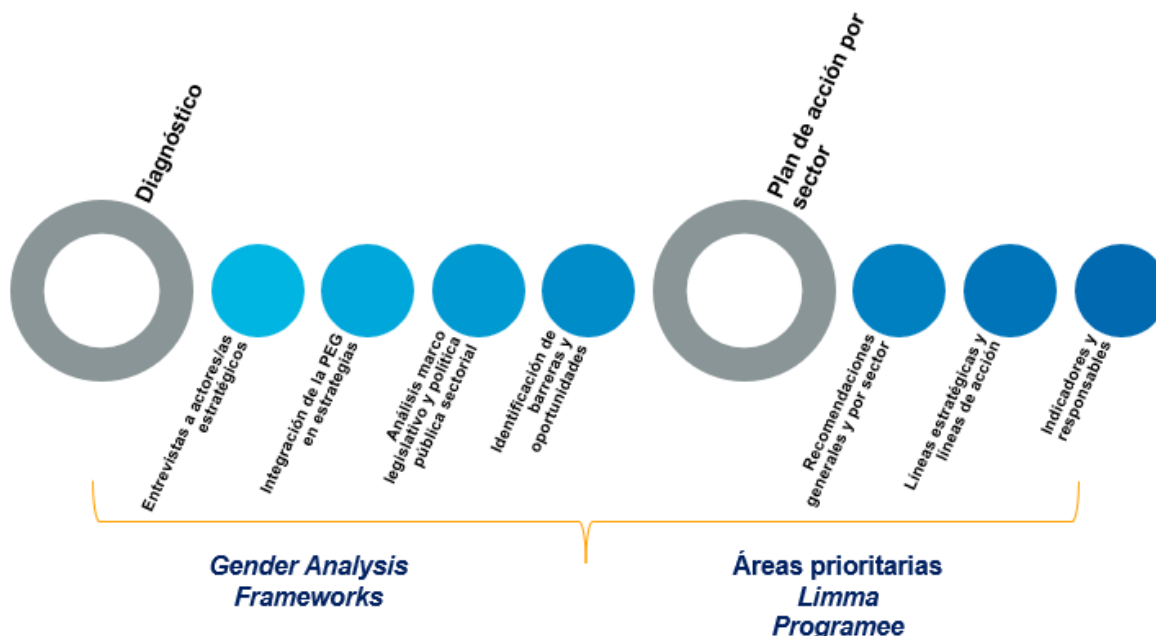


Preguntas recibidas durante el seminario

Muchas gracias a todos por su participación en el seminario, a continuación, les presentamos la lista de preguntas y sus respectivas respuestas. Esperamos contar con su participación en los siguientes eventos.

1. **¿Cómo materializar en acciones concretas sobre perspectiva de género en un Plan de Acción Climática Municipal (Local)? Actualmente estamos en la elaboración del listado de medidas de mitigación y adaptación, y empezaremos con la socialización y consulta con grupos y actores estratégicos y vulnerables. Creo que estamos en el momento ideal para incorporar esta perspectiva, pero mi duda es ¿Cómo puntualizar alguna acción concreta?**

El primer paso sería hacer un diagnóstico y entrevistas a los actores relevantes para identificar las acciones estratégicas, posteriormente se debe de hacer un análisis sobre el marco legal, gobernanza, e instrumentos de implementación para identificar barreras que necesiten ser solventadas para a partir de ahí definir acciones concretas.



2. **¿Este Plan de Acción de Género deberá ser reportado ante la CMNUCC en las Comunicaciones Nacionales o como un documento independiente?**

En nuestra exposición, el plan de acción de género es un documento independiente que se desarrolla por parte de la institución operativa de cada sector, por ejemplo, la Secretaria de Energía y que se alinea con el Plan Nacional de Genero del país, además de estar armonizado con los

ordenamientos nacionales e internacionales en la materia. Este plan permite enfocar los esfuerzos del sector para la efectiva igualdad de género.

Sin embargo, la transversalización de la perspectiva de género tiene que estar integrada de manera general en las comunicaciones nacionales. Es decir, además del documento independiente, se requiere que la perspectiva de género, lenguaje incluyente y armonización con conceptos de igualdad se vean reflejados en toda la estrategia nacional y no dejar el tema de género como algo aislado.

3. ¿Cómo podemos fortalecer o aumentar la participación de la mujer en organismos como los Consejos Asesores de las Áreas Naturales Protegidas (ANP)? y ¿De qué manera podemos comenzar a transversalizar el tema en las acciones generales de un ANP?

En un principio, la forma podría ser a través del establecimiento de un mínimo de participación de mujeres (un porcentaje del total), a partir de ahí, continuar con una estrategia de involucramiento. Es también relevante consultar a mujeres que ya se encuentren dentro de estas estructuras o que se desarrollen dentro de las Áreas Naturales Protegidas para conocer sus puntos de vista, necesidades de inclusión, conocimientos y aportes. Es fundamental recordar que hombres y mujeres experimentan su entorno de manera diferente y enfrentan barreras desiguales.

4. El uso de leña y carbón genera contaminación, ¿se debe desincentivar su uso?

El uso de leña y carbón, está arraigado a dos componentes, el cultural (hacia usos y costumbres) y el segundo la infraestructura disponible. Muchas de las comunidades que utilizan leña y carbón no tienen infraestructura para uso de gas o electricidad. Si bien, se reconoce que el uso de leña y carbón además de tener impactos negativos ambientales, son también en la salud de las personas. Por lo que, la estrategia debe ser buscar mecanismos para eficiente su uso a través de estufas ahorradoras u otros que permitan reducir su uso y consumo; sin embargo, esto debe de ir acompañado de estrategias para mejorar las condiciones de vida de esas comunidades.

5. Es importante que los hombres no se sientan excluidos durante estas intervenciones para que no sean fuerzas restrictivas o militantes y transformarlos en agentes de cambio.

En el desarrollo de un programa de género la participación de los hombres es tan importante como la de las mujeres, ya que un cambio de paradigma hacia una sociedad o acciones más igualitarias debe de partir de la participación de todos y el reconocimiento de la importancia de todas las personas y las actividades que realizan. Las acciones para incorporar a los hombres en los planes de mitigación de cambio climático y, de cualquier tema de desarrollo deben de estar enfocadas a objetivos de cambios en las relaciones de poder desiguales y, sobre todo, cambios en división tradicional de trabajo. La incorporación de los hombres en temas domésticos y de cuidado es tan importante como la incorporación de mujeres en trabajo remunerado.

Para esto, actividades de sensibilización, formación, grupos de hombres, etc., son esenciales pero siempre, acompañado de acciones de diseño institucional que permitan poner en marcha lo adquirido en la formación.

6. Los PAG en un contexto post pandemia. ¿Cómo podemos hacer para equilibrar la participación de las mujeres en los espacios de decisión en sus gobiernos y locales y /o espacios de formación en este contexto? ¿Cómo podemos hacer para que las propuestas de los PAG de proyectos avancen en equilibrar las relaciones de poder entre hombres y mujeres?

Actualmente, se están analizando las implicaciones que una pandemia tiene en la vida de las mujeres. El Banco Mundial recién publicó el documento *“Gender dimensions of the COVID-19 pandemic”* (abril, 2020), en el que se abordan diferentes dimensiones como son salud, educación, poder de decisión y condiciones económicas, y sus impactos en la vida de las mujeres. Una de las principales barreras que se pueden encontrar está relacionada con las mujeres en su papel como cuidadoras de la familia y la violencia que sufren. Es decir, con los roles de género socialmente construidos que limitan a la mujer a la esfera privada. Los PAG, deberán incluir la perspectiva de género no solo para la población objetivo de las políticas, sino también como un elemento fundamental para la actuación institucional. En este sentido, servidores y servidoras públicas deberán contar con capacitación en violencia y perspectiva de género que permitan que ambos analicen su propia situación como miembro del hogar y miembro del mundo productivo. El cambio del que hablamos va en el sentido de modificar los roles y estereotipos de género y, por el momento, solo se cuentan con acciones específicas como campañas de concienciación y/o la adopción y aplicación de políticas de acción positiva.

7. Han estado hablando sobre todo de estrategias de mitigación, ¿pero entendemos que la inclusión de la perspectiva de género se aborda de la misma manera en los planes de adaptación?

Los primeros pasos sobre el diagnóstico, identificación de actores, barreras y necesidades es prácticamente lo mismo. Sin embargo, la constitución o el diseño de las acciones parte en la parte de adaptación de reconocer el nivel de vulnerabilidad que tienen las mujeres considerando sus condiciones socioeconómicas, y el objetivo deberá estar dirigido a atender esa vulnerabilidad.

8. ¿Hay ejemplos de transversalización de la perspectiva de género entre instituciones militares?

Existen algunos ejemplos, como:

- En Mexico, la “Memoria de la Transversalización de la perspectiva de género en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos” 2012 que puedes consultar en esta liga:

http://www.sedena.gob.mx/images/stories/archivos/transparencia/mem_doc/SDN-MD-08.pdf

- En El Salvador con el establecimiento de la Unidad de Género en la Fuerza Armada, la información disponible se puede consultar en: https://www.fuerzaarmada.mil.sv/?page_id=2978
- En Suecia con el Centro Nórdico para género en las operaciones militares, puedes consultar información aquí: <https://www.forsvarsmakten.se/en/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/>
- La OTAN es otra organización que ha incluido estrategias con perspectiva de género: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm

9. ¿Qué indicadores con perspectiva de género se pueden incorporar en los proyectos de cambio climático, además del que expresa la participación de hombres y mujeres?

Los indicadores son fundamentales para la medición del cumplimiento de objetivos, de los resultados y de los presupuestos; por lo que pueden referirse a descripción de procesos o pueden presentarse en forma numérica. Es decir, pueden clasificarse en cuantitativos (medición de cambios) y cualitativos (opiniones y puntos de vista de los involucrados). Los indicadores en un proyecto de cambio climático medirán el grado y la calidad del cumplimiento de los objetivos del proyecto y deberán presentarse de manera desagregada para conocer el impacto en hombres y mujeres. Algunos ejemplos de indicadores pueden ser:

- Cuantitativos: % de mujeres capacitadas en labores técnicas; % de hombres que manifiestan que las mujeres de su comunidad pueden líderes de organizaciones comunitarias; % de mujeres directivas; % de mujeres según tipo de actividad (formación, trabajo remunerado, organización), etc.
- Cualitativos: distribución por sexos y edad de alimentos dentro de la familia; distribución familiar y comunal del trabajo: diferenciación por sexo y edad; percepciones en la comunidad sobre el papel de las mujeres en el desarrollo local; mujeres titulares de tierras; participación de mujeres y hombres en las decisiones sobre recursos naturales comunitarios, entre otros.

Los indicadores dependerán del proyecto específico, sus objetivos y las necesidades del país, localidad o empresa. Sin embargo, organizaremos un webinar sobre este tema a principios de Julio (¡No se lo pierdan!)

10. ¿Cómo alinear el enfoque de género en otros sectores, tal como en la industria privada? ¿conocen algún caso exitoso?

Incorporar la perspectiva de género en la industria privada también es un proceso de institucionalización. Existen diversos casos de empresas reconocidos mundialmente y

nacionalmente a través de rankings, en los que se miden las prestaciones, igualdad salarial, poca segregación tanto horizontal como vertical, prestaciones igualitarias e incentivos no sólo para que las mujeres tengan horarios flexibles sino, para que los hombres también interioricen sus responsabilidades domésticas.

Existen mecanismos miden cómo están las organizaciones en igualdad, diversidad e inclusión para, posteriormente, a través de un plan de igualdad, establecer acciones afirmativas concretas y/o acciones generales para elevar dicha igualdad e inclusión.

Existen también, certificaciones tanto nacionales como internacionales que parten de un diagnóstico de la organización, un plan de igualdad y seguimiento a las acciones, sobre todo, en aquellos países como España que es obligatorio para las empresas después de determinado número de empleados.

Ejemplos de herramientas de medición:

Global Diversity & Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World
<http://centreforglobalinclusion.org/wp-content/uploads/2017/09/GDIB-V.090517.pdf>

Algunos libros recomendados:

- Joan. C. W. & Rachel D. (2014) *What Works for Women at Work*. New York University Press. New York. USA.
- Iris B. (2016) *What Works, Gender Equality by Design*. Harvard University Press, USA

11. ¿Qué tan efectiva es la Ley de Igualdad en materia de género? ¿qué Políticas Públicas hacen falta desarrollar e impulsar para definir un eje transversal de género?

Las legislaciones en materia de igualdad de género tanto internacionales, nacionales y locales no son respuestas mágicas. Contar con legislación no significa que automáticamente desaparezcan las desigualdades, sin embargo, son mecanismos que marcan la obligatoriedad de diseñar, implementar y evaluar acciones, programas y política pública que reduzcan las brechas por lo que, sin duda, aún cuando no se traducen en resultados inmediatos, jurídicamente marca la obligatoriedad de hacerlo.

Las políticas públicas a diseñar e implementar dependerán del contexto de cada país. De manera general, las políticas públicas de género se clasifican en (Gillian Pasall & Jane Lewis):

Políticas públicas de tiempo:

- Mismo trabajo, mismo pago
- Incentivos y beneficios fiscales

- Homologación de horarios escolares con horarios laborales de ambos padres y madres

Políticas públicas de voz:

- Representación proporcional en cuotas
- Desarrollo de sociedad civil y movimientos feministas locales
- Sistema de igualdad de oportunidades

Políticas públicas de ingreso:

- Remuneración igualitaria y justa
- Derechos de pensión, divorcio, seguridad social, etc.
- Beneficios de transferencias económicas para cuidadoras
- Créditos y acceso al sistema financiero

Políticas públicas de trabajo remunerado:

- Acceso igualitario a trabajos de calidad
- Programas de reinserción laboral
- Políticas anti-discriminatorias por razón de género, sexo, identidad y orientación.
- Trabajos flexibles

Políticas públicas de cuidado:

- Políticas de licencias parentales
- Sector de cuidado voluntario
- Servicios de cuidado y de salud del Estado
- Servicios educativos y culturales del Estado

12. ¿Cómo hacer un cambio de mentalidad que ayude a validar las capacidades profesionales, considerando que en México existiendo el machismo y misoginia, en dónde existe la creencia que un hombre hace un "mejor" trabajo que la mujer, tal como en implementación de proyectos?

La respuesta inmediata a este tema siempre será formación. Sin embargo, se ha demostrado que únicamente dar cursos de formación, workshops, cursos en línea no son suficientes. La formación tiene que ir acompañada de diseño institucional que no sólo acelere, sino que establezca las condiciones para cambios estructurales en las visiones tradicionales de

género. Por ejemplo, una formación a mujeres y hombres que participan en un proyecto de mitigación de cambio climático en cierto Municipio tiene que ir acompañada de acciones propuestas para facilitar estos cambios. Ejemplo: Además de los talleres participativos para mujeres y hombres, se establecerán facilidades para que un número mayor de mujeres tenga acceso a créditos que faciliten su empoderamiento en el sector agrícola. Así, pasamos de únicamente formar y capacitar a acciones que transforman las estructuras sociales desiguales.

13. ¿Cuál es la metodología que se usa para hacer PAG?

Un "Plan de Acción sobre el Género" es la hoja de ruta para las actividades de género que una institución ha adoptado para sí misma. Su finalidad es lograr que las actividades de las instituciones "respondan a las cuestiones de género y sean transformadoras y, por consiguiente, más eficaces, eficientes y satisfactorias" (CLD 2018), corrigiendo las desigualdades existentes entre los géneros y redefiniendo las funciones y relaciones de género de mujeres y hombres mediante la orientación sobre la incorporación de la perspectiva de género.

En términos generales, los elementos clave que debe de incluir un Plan de Acción de Género son:

- Visión
- Principios
- Objetivos de la política
- Objetivos a plazo que deben alcanzarse (a corto y largo plazo)
- Productos para lograr los objetivos de política
- Responsabilidades de los interesados
- Mecanismos de aplicación (colaboración con organizaciones de mujeres, movilización de recursos financieros, presentación de informes y supervisión, etc.).
- Esferas de acción prioritarias (identificadas durante la evaluación de las cuestiones de género)
- Recursos necesarios/planificación presupuestaria

Las metodologías y lineamientos para elaborar un PAG podrían variar un poco dependiendo de el objetivo o la institución a la que se va a presentar. De forma general se pueden considerar los siguientes pasos:

El primer paso siempre será un análisis de género con una evaluación del impacto de género. Después de llevar a cabo esta evaluación, es de esperar que tenga a mano una lista de las brechas de género identificadas.

El segundo paso será priorizar estas brechas dependiendo de varios factores, por ejemplo: la urgencia del problema, la relevancia global, el acceso a los recursos financieros, el tiempo, etc. Sobre la base de una lista de las brechas de género priorizadas, se deberá realizar un proceso participativo con los grupos de interés.

El tercer paso es elaborar los objetivos de política que tengan en cuenta el género, las metas y los productos a corto y largo plazo, es decir, declaraciones claras sobre lo que se quiere lograr hasta cuándo, cómo se quiere hacer esto, quién es responsable y qué recursos humanos y financieros deben asignarse a ella. En caso de que haya podido identificar problemas urgentes en materia de políticas durante la evaluación de las repercusiones en materia de género, se recomienda utilizarlos como esferas de acción prioritarias.

Es importante que si bien, el procedimiento anterior es general para diseñar un plan de acción de género, dependerá del contexto del país, alcance del plan (internacional, nacional, local), el sector al que se dirige, etc., Existen diversas metodologías y marcos de referencia de análisis de género que se usan dependiendo el tipo de datos, proyectos y actores involucrados.

Además de lo anterior, específicamente en cuestiones de mitigación de cambio climático y alineado al **Lima work programme on gender**, los *Gender Action Plans* (GAP) deben de contar con las siguientes áreas prioritarias:

- Creación de capacidad, gestión del conocimiento y comunicación.
- Equilibrio de género, participación y liderazgo de las mujeres.
- Coherencia
- Implementación con perspectiva de género y medios de implementación
- Monitoreo e informes

Fuente: Lima work programme on gender. Decisión CP.23 UNFCCC

Quedamos a su disposición para poder seguir contribuyendo en el desarrollo de una equidad de género.

Zuelclady Araujo: zuelclady.araujo@idom.com

Tatiana Revilla: tatiana.revilla@genderissues.org

Paulina Gonzalez: pau.gonzalez@genderissues.org