



“Guía para el diseño e implementación de medidas y acciones de adaptación al cambio climático con perspectiva de género”

PROYECTO: “GENERAR INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE VULNERABILIDAD Y RIESGOS, ADAPTACIÓN Y LINEAMIENTOS PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO DE CHILE”
Cod. Ref.: 2022/FLCHI/FLCHI/117561

18 de agosto 2023



Presentación equipo

Objetivo del equipo: Incorporar lineamientos para la construcción de soluciones de adaptación género responsivas” en el marco del proyecto que busca “Generar información específica sobre vulnerabilidad y riesgos, adaptación y lineamientos para la actualización del Plan Nacional de Adaptación al cambio climático de Chile”.

Equipo:

Paula Acuña Salazar
Ninoska Araya Corail
Antonia Reyes Suárez

Co-responsable del equipo:

Javiera Rauld Burgos

Líder del equipo:

María José Guerrero González

Programa del taller

Hora	Etapas
11:10-11:20	Bienvenida
11:20-11:30	Presentación del equipo, presentación del programa y objetivos del taller
11:30-11:40	Presentación de la guía y su estructura
11:40-11:55	Brechas, soluciones y transversalización
11:55-12:30	Presentación actualización lista de chequeo <ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo navegar el documento?• Criterios transversales y etapas
12:30-13:10	Actividad participativa: Aplicación de la guía
13:10-13:30	Plenaria

Objetivos del taller

Objetivo general:

Presentar la “Guía para el diseño e implementación de medidas y acciones de adaptación al cambio climático con perspectiva de género” en una instancia de capacitación y validación, a fin de recibir retroalimentaciones para su mejora por parte del Equipo Técnico Interministerial para el Cambio Climático (ETICC) y la Mesa de género y Cambio Climático (MGCC).

Objetivos específicos:

1. Presentar los contenidos de la propuesta de Guía.
2. Capacitar a ETICC y MGCC en la aplicación de la guía para facilitar la toma de decisiones con perspectiva de género interseccional en políticas climáticas y soluciones de adaptación al Cambio Climático.
3. Recibir retroalimentación por parte de participantes de la capacitación de la Guía, para su incorporación en la versión final de la guía.
4. Validar el instrumento “Guía para el diseño e implementación de medidas y acciones de adaptación al cambio climático con perspectiva de género”.

“Guía para el diseño e implementación de medidas y acciones de adaptación al cambio climático con perspectiva de género”



Estructura de la guía

Contenido	Descripción
Introducción	Presentación del contexto de producción y la estructura del documento
Brechas de género y soluciones de adaptación (transversales y sectoriales)	Explicación de dichos conceptos con ejemplos y propuestas.
Transversalización de la perspectiva de género	Conceptos clave sobre perspectiva de género interseccional
Actualización de la lista de Chequeo	Criterios y herramientas para la incorporación de la perspectiva de género interseccional
Anexos	Enlace a documentos de apoyo

Brechas de género y soluciones de adaptación

Barreras transversales

Impedimentos y dificultades de acceso que **perpetúan las inequidades de género y dejan en situación de desventaja a mujeres y disidencias sexo-genéricas por razón de su género**, lo que les mantienen en una situación de mayor precariedad y vulnerabilidad frente a los hombres.

Afecta el pleno goce de derechos y niveles de bienestar, desarrollo personal y social



Brechas de género y soluciones de adaptación

Barreras sectoriales

Las **brechas** de género pueden expresarse de distinta manera según la **escala y territorio** analizado (nacional, regional, comunal o sub-comunal). Del mismo modo, al examinar diferentes **sectores**, las brechas de género presentarán una forma particular de expresión que para este caso se presentan de acuerdo a cómo se experimentan en algunos **sectores de la ECLP**



Brechas de género y soluciones de adaptación

Soluciones de adaptación transversales

Algunas soluciones de adaptación para las brechas transversales identificadas en la literatura nacional e internacional y en actividades participativas Macrozonales.

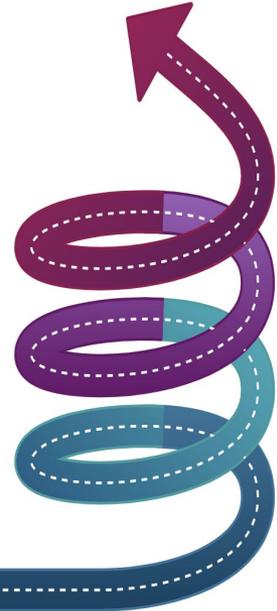
● Participación y toma de decisiones

● Vulnerabilidad e impactos diferenciados

● Sensibilización de la perspectiva de género

● Capacidades adaptativas y mecanismos de resiliencia

● Carenza de datos



Brechas de género y soluciones de adaptación

Soluciones de adaptación sectoriales

Algunas soluciones de adaptación para las brechas sectoriales identificadas en la literatura nacional e internacional y en actividades participativas Macrozonales.



Interseccionalidad

• A nivel teórico, las primeras discusiones y análisis sobre el **concepto de interseccionalidad** fueron desarrolladas por feministas afrodescendientes, quienes lo describieron como un sistema de opresiones que se intersectan y que tiene diversas manifestaciones en estructuras

“La interseccionalidad es un enfoque y una metodología de análisis social que tiene como objetivo reconocer los diferentes tipos de desigualdad que se generan producto de la intersección de las dimensiones sociales que modelan la vida de las personas y los grupos” ([FAO, 2022](#), p.2).



Fuente: Elaboración propia

Perspectiva de género interseccional

Permite comprender cómo las relaciones sociales se estructuran en base al género y otras dimensiones de la identidad que se intersectan para un abordaje integral que permita superar las brechas y desigualdades.

Impactos diferenciados del cambio climático

Roles de género y normas socioculturales

Personas experimentan el mundo en forma diferenciada (género y otras dimensiones de la identidad)

Dependencia a recursos naturales

Aumento de carga por la División sexual del trabajo e injusta distribución de cuidados, roles de género que recaen tradicionalmente sobre las mujeres y niñas

Desastres naturales, conflictos y desplazamientos

Aumento de la violencia intrafamiliar, sexual y de género, así como al debilitamiento de sus redes (Casas, 2017)

Cambio climático

Mayor o menor capacidad de adaptación y resiliencia

Obstáculos de acceso a tierra, agua y otros recursos

Se profundizan en contextos de acaparamiento de tierras, degradación ambiental y escasez hídrica (PNUMA 2020)

Toma de decisiones en temas climáticos

70% de quienes negocian temas climáticos y asuntos de paz son hombres (ONU Mujeres 2020)



Aceptación o no de programas, políticas, acciones o proyectos climáticos también se relaciona con el género y otras dimensiones de la identidad

Transversalización de la perspectiva de género



La transversalización de la perspectiva de género se definió de manera oficial desde 1997 como: “[...] una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales, para que mujeres y hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género” (PNUMA, 2020, p.7)

En ese sentido, **la transversalización de la perspectiva de género interseccional busca la inclusión de mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad**, en la elaboración y desarrollo de legislaciones, proyectos, programas o políticas, más allá de la participación. Desde un inicio es importante asegurar que puedan definir los objetivos y las actividades a ser desarrolladas, asegurando que sus necesidades puedan ser identificadas, sus aspiraciones y deseos reconocidos por la iniciativa.

Perspectiva de género interseccional en acciones de adaptación al CC

Reconocer habilidades y conocimiento de mujeres y otros grupos que han sido marginados en acciones de adaptación

Conocimientos tradicionales y agroecológicos de cultivos y resguardo de semillas

Gestión sostenible del agua

Trabajos de cuidado y trabajos reproductivos

Reconocer **el rol de las mujeres como agentes de cambio**, capaces de hacer contribuciones significativas a la acción climática.

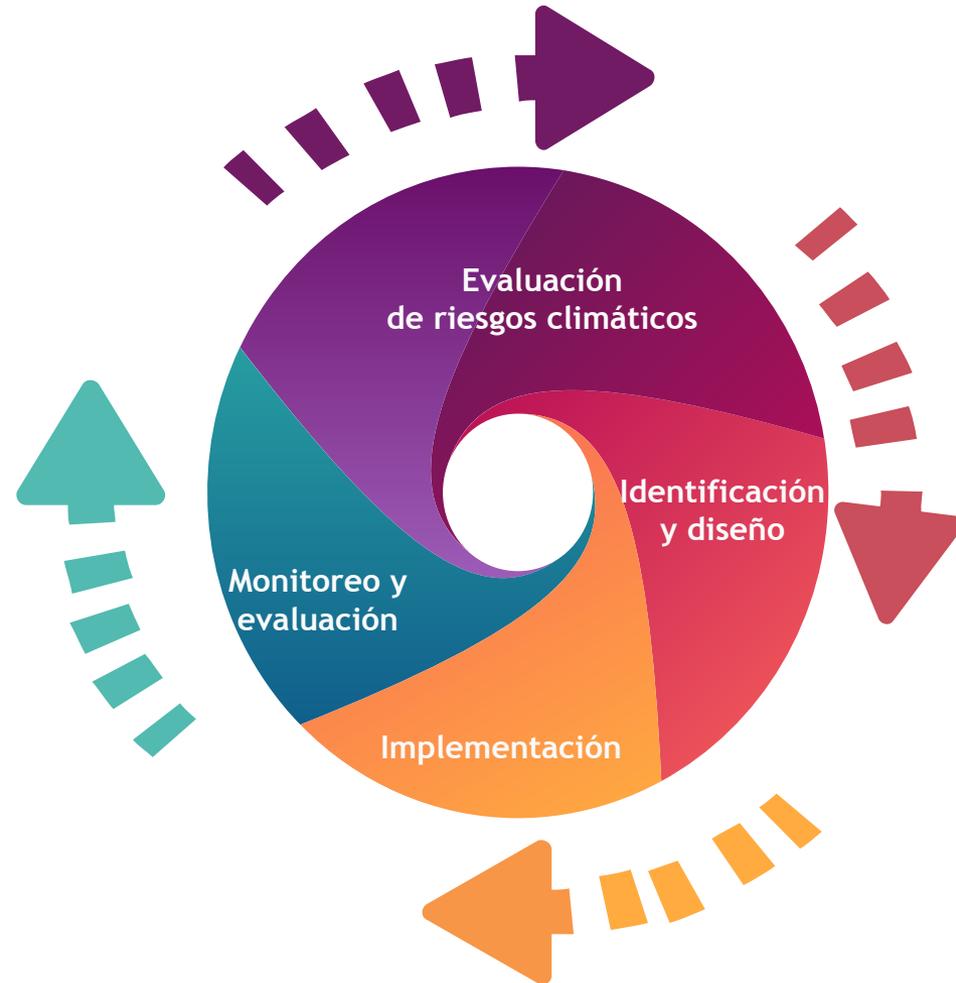
Fortalecimiento de capacidades y empoderamiento climático con enfoque de género.

Actualización Lista de Chequeo



Lista de chequeo e instrucciones de uso

Etapa	Subetapa	N°	Propuesta de criterio	
Transversales		1	Contar con profesionales con experiencia y formación en perspectiva de género interseccional para el desarrollo constante de capacidades y sensibilización del equipo gestor y la ciudadanía.	
		2	Facilitar espacios de participación inclusiva y efectiva de grupos sociales con perspectiva interseccional en instancias de trabajo y procesos participativos.	
		3	Establecer comunicaciones efectivas y no sexistas en todo el proceso de evaluación de riesgos, identificación y diseño, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación de la política.	
		4	Elaborar indicadores de género con perspectiva interseccional y aplicar en todas las etapas de la política.	
		5	Considerar presupuestos con perspectiva de género (PPG).	
Pre - implementación	Evaluación de riesgos climáticos	6	Evaluar capacidades internas del equipo gestor en materia de aplicación de la perspectiva de género interseccional.	
		7	Identificar grupos sociales claves con perspectiva de género interseccional.	
		8	Sistematizar información disponible para análisis de género interseccional.	
		9	Preparar estrategias de participación, de sensibilización y de comunicación del proceso de la política.	
		10	Preparar estrategia presupuestaria con perspectiva de género interseccional.	
		11	Evaluar la vulnerabilidad frente a amenazas climáticas, abordando la sensibilidad y resiliencia según género y grupos sociales, identificando brechas de género y capacidad de adaptación al cambio climático con perspectiva de género interseccional	
	Identificación y diseño	12	Definir objetivos de la política y población beneficiaria con perspectiva de género interseccional.	
		13	Definir alternativas de adaptación y criterios de priorización de medidas que integren la perspectiva de género interseccional.	
		14	Elaborar indicadores de género para línea de base.	
	Implementación	Implementación	15	Implementar instrumentos y herramientas presupuestarias con perspectivas de género.
			16	Implementar capacidades y acciones de sensibilización con perspectiva de género interseccional.
Monitoreo y seguimiento		17	Analizar el proceso y desempeño de la implementación mediante seguimiento de indicadores de género con enfoque interseccional.	
Evaluación		18	Aplicar herramientas metodológicas de evaluación con perspectiva de género interseccional.	



Proceso de adaptación al cambio climático

Criterios transversales e instrucciones de uso

Criterios transversales



1. Contar con profesionales con experiencia y formación en perspectiva de género interseccional para el desarrollo constante de capacidades y sensibilización del equipo gestor y la ciudadanía



2. Facilitar espacios de participación inclusiva y efectiva de grupos sociales con perspectiva interseccional en instancias de trabajo y procesos participativos.



3. Establecer comunicaciones efectivas y no sexistas en todo el proceso de evaluación de riesgos, identificación y diseño, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación de la política.



4. Elaborar indicadores de género con perspectiva interseccional y aplicar en todas las etapas de la política.



5. Considerar presupuestos con perspectiva de género (PPG).



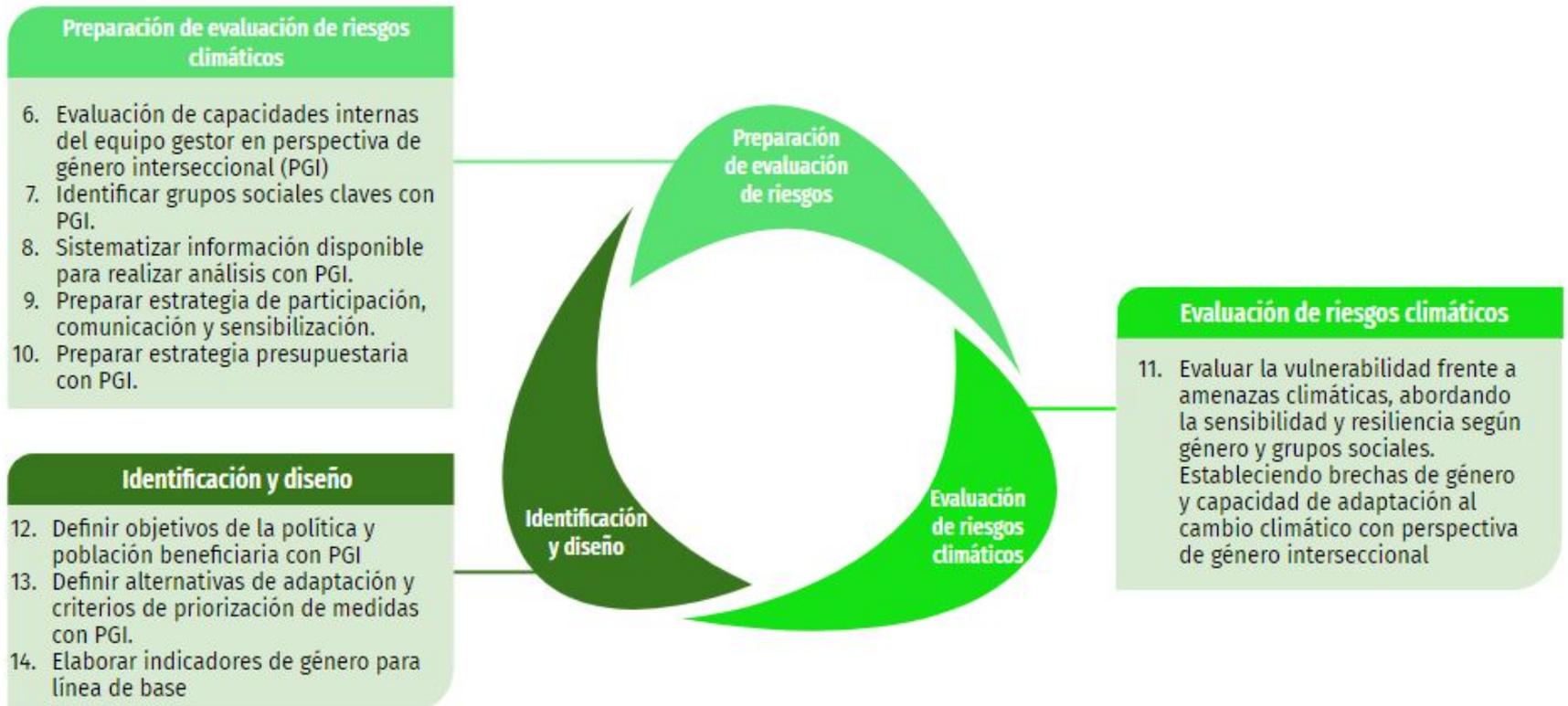
Criterios transversales en la guía

Criterio 1: Contar con profesionales con experiencia y formación en perspectiva de género interseccional para el desarrollo constante de capacidades y sensibilización del equipo gestor y la ciudadanía



Pre-implementación	Implementación, monitoreo y seguimiento	Evaluación
<p>Criterio 6: Evaluar las capacidades internas del equipo gestor en materia de aplicación de la perspectiva de género interseccional</p> <p>Criterio 9: Preparar estrategias de participación, de sensibilización y de comunicación del proceso de la política.</p>	<p>Criterio 16: Implementar capacidades y acciones de sensibilización con perspectiva de género interseccional</p> <p>Criterio 17: Analizar el proceso y desempeño de la implementación mediante seguimiento de indicadores de género con enfoque interseccional.</p>	<p>Criterio 18: Aplicar herramientas metodológicas de evaluación con perspectiva de género interseccional.</p>

Pre-implementación



Criterios pre-implementación en la guía

Criterio 6: Evaluar capacidades internas del equipo gestor en materia de aplicación de la perspectiva de género interseccional



Herramienta N° 1: Cuestionario diagnóstico de capacidades del equipo gestor/evaluador

El siguiente set de preguntas está dirigido a la jefatura/coordinación ejecutiva de la política/evaluación

1. ¿Dentro del equipo hay personas con experiencia en la integración de la perspectiva de género interseccional? ¿Cuántas?
2. (En caso de respuesta afirmativa en pregunta 1) ¿Se tiene contemplada su participación en:
 - a. la identificación de grupos sociales claves del territorio con perspectiva de género interseccional?
 - b. la sistematización de información disponible para realizar análisis de género interseccional?
 - c. la preparación de estrategias de participación, comunicación y sensibilización?
 - d. la preparación de estrategia presupuestaria?
 - e. la fase de diagnóstico de riesgos con enfoque interseccional?
 - f. la fase de diseño de medidas?
3. (En caso de respuesta afirmativa en pregunta 1) ¿Se tiene contemplada su participación en:
 - a. la implementación de instrumentos y herramientas de presupuestos con perspectiva de género?
 - b. la implementación de capacidades y acciones de sensibilización con perspectiva de género interseccional?
4. (En caso de respuesta afirmativa en pregunta 1) ¿Se tiene contemplada su participación en el análisis del proceso y desempeño de la implementación mediante seguimiento de indicadores de género con enfoque interseccional?

El siguiente set de preguntas está dirigido a las personas integrantes del equipo gestor/evaluador

1. ¿Cuál de las siguientes frases representa de mejor manera su nivel de familiarización con la perspectiva de género?
 - a. No tengo conocimiento al respecto
 - b. Tengo conocimiento, pero no he necesitado aplicar consideraciones de género en mi trabajo.
 - c. Tengo conocimiento y he aplicado algunas consideraciones de género en mi trabajo, pero deseo adquirir más herramientas y conocimientos.
 - d. Estoy familiarizado/a con la perspectiva de género, la he aplicado en mi trabajo y me siento satisfecho/a con mis herramientas y conocimientos actuales.
2. (En caso de respuesta b,c,d en pregunta anterior) ¿Cuáles considera que son las principales barreras u obstáculos que limitan la posibilidad de integrar la perspectiva de género en la política/evaluación? (Respuesta múltiple)
 - a. No hay líderes/as en el equipo que sean expertas/os en género.
 - b. Mis compañeras/os de equipo no están familiarizados con la perspectiva de género.
 - c. Falta o limitación de recursos destinados a iniciativas con perspectiva de género.
 - d. Falta de capacitación y formación específica en perspectiva de género.
 - e. Resistencia al cambio y a la incorporación de nuevas perspectivas a nivel institucional.
 - f. Ausencia de políticas y marcos institucionales que fomenten la integración de la perspectiva de género.

¿Cómo interpretar los resultados del set de preguntas para jefatura/coordinación ejecutiva y del set dirigido a las personas que integran el equipo gestor/evaluador?

Respecto al set dirigido a jefatura/coordinación, en caso de no disponer personas expertas en esta materia, o tener a solo una persona contemplada para todas las funciones, asegúrese de integrar más personas con el objetivo de disponer recursos humanos suficientes para la multiplicidad de tareas que deberá realizar.

Respecto al set dirigido a las personas integrantes del equipo gestor/evaluador revisar todas las respuestas e identificar aquellas personas que en la primera pregunta respondieron tener conocimientos y estar satisfechas/os de sus herramientas y conocimientos actuales, con el objetivo de promover la sensibilización en estas temáticas en sus compañeras/os que hayan respondido las otras alternativas. Por otro lado, es importante considerar las respuestas en la segunda pregunta, para generar una estrategia de sensibilización consciente de estas barreras (esto se verá con más profundización en el [Criterio 9](#)).

Subetapa: Preparación de evaluación de riesgos climáticos

Criterios pre-implementación en la guía

Criterio 13: Definir alternativas de adaptación y criterios de priorización de medidas que integren la perspectiva de género interseccional



Herramienta N° 12: Análisis multicriterio para la priorización de medidas de adaptación

El AMC es una herramienta que se utiliza para establecer prioridades entre un conjunto de opciones basadas en una evaluación de las opciones frente a criterios definidos que son acordados por el equipo gestor. Los criterios pueden ponderarse o no. Por lo general, implica el desarrollo de una matriz en la que las alternativas de adaptación se enumeran en filas y el desempeño de la opción frente a cada criterio se anota en columnas. Los enfoques del AMC varían de simples a complejos, proporcionando una gama flexible de opciones para quienes toman las decisiones. A continuación, se presenta un ejemplo muy simple de cómo puede ser una matriz de AMC. Según este análisis, la opción de adaptación No. 1 sería la prioridad más alta, seguida de la No. 2.

Alternativas	Sólida con respecto a escenarios climáticos futuros	Eficaz en función de costos	Contribuye a la igualdad de género	Técnicamente posible
Opción de adaptación 1	2	2	3	2
Opción de adaptación 2	3	2	1	2
Opción de adaptación 3	1	1	2	1

El AMC es una herramienta útil para los procesos de planificación de la adaptación porque puede incorporar información cuantitativa y/o cualitativa. El proceso se puede aplicar en un proceso simple y participativo, lo que permite una toma de decisiones sistemática y transparente y una comunicación clara del proceso. El AMC puede facilitar el uso de criterios de género junto con otros criterios, como el costo y la viabilidad técnica. También brinda una oportunidad para la participación de las partes interesadas, ya que el proceso permite la participación de diferentes grupos y tiene en cuenta sus diferentes prioridades a través de la definición de criterios y la evaluación de opciones.

Fuente: Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019, p. 72.

Subetapa: Identificación y diseño

Implementación

Implementación

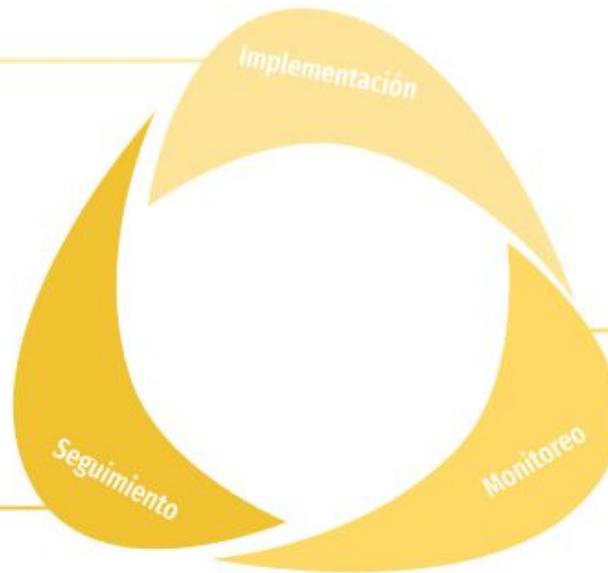
- 15. Implementar instrumentos y herramientas presupuestarias con perspectivas de género
- 16. Implementar capacidades y acciones de sensibilización con perspectiva de género interseccional

Seguimiento

- 17. Analizar el proceso y desempeño de la implementación mediante seguimiento de indicadores de género con enfoque interseccional

Monitoreo

- 17. Analizar el proceso y desempeño de la implementación mediante seguimiento de indicadores de género con enfoque interseccional



Criterios implementación en la guía

Criterio 16: Implementar capacidades y acciones de sensibilización con perspectiva de género interseccional

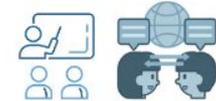


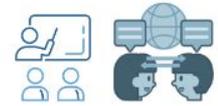
Tabla 4.2.2: Herramientas para el análisis e implementación de capacidades y sensibilización en género

Capacidades	Consideraciones de género	Herramientas de análisis
<p>Individuales, comunitarias y de liderazgo</p> <p><i>(Población beneficiaria -personas naturales y organizaciones comunitarias- y personas del equipo gestor)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación sobre género [interseccional] para crear conciencia y transformación de roles y relaciones que sostienen las brechas y desigualdades de género. • Generar condiciones que fortalezcan la autonomía física, económica y en la toma de decisiones de mujeres y grupos sociales históricamente excluidos. • Generar condiciones equitativas de liderazgo para mujeres y otros grupos sociales históricamente excluidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Las personas del equipo o participantes del proyecto han recibido algún tipo de capacitación o sensibilización con perspectiva de género interseccional? • ¿Las personas del equipo o participantes del proyecto cuentan con capacitaciones o sensibilización en temas de derechos humanos? ¿El equipo cuenta con personas expertas en inclusión social? • ¿El equipo puede recurrir a organizaciones de la sociedad civil expertas en inclusión social? (p.e: organizaciones que demanden mecanismos de inclusión para personas con movilidad, visibilidad o audición reducida, grupos afrodescendientes, indígenas, personas mayores, protección a la infancia, etc). ¿Las organizaciones sociales pueden participar en las instancias sobre capacitación y sensibilización? • ¿Qué condiciones diferenciadas existen entre los grupos sociales y personas del equipo, en materia de autonomía física, económica y de acceso a la toma de decisiones? ¿Qué oportunidades tenemos para incentivar la autonomía física, económica y en la toma de decisiones de mujeres y grupos sociales históricamente excluidos?

Tabla 4.2.2: Herramientas para el análisis e implementación de capacidades y sensibilización en género

Capacidades	Consideraciones de género	Herramientas de análisis
<p>Institucionales</p> <p><i>(instancias gubernamentales)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transformación de la cultura institucional u organizacional. • Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y grupos sociales históricamente excluidos en el acceso a espacios de poder. • Promoción de capacitación y crecimiento profesional equitativo. • Conformación equitativa de equipos de trabajo. • Superar brechas de género existentes en la institución/ organización. • Distribución equitativa de tareas en la estructura y actividades de la institución/organización. • Promover y visibilizar liderazgos femeninos e inclusivos en las instituciones y organizaciones vinculadas con la política. • Desarrollar capacidades en el equipo técnico para: involucrar a actores, para diagnosticar la situación de género en relación al cambio climático, para presupuestar, gestionar y evaluar. • Impulsar la transparencia y rendición de cuentas en espacios ciudadanos, veedurías y observatorios, asignando recursos para ello. Es decir, comunicar y transparentar la rendición de cuentas de la política o proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se cuenta con capacitaciones y sensibilización en género interseccional para las personas integrantes de la institución u organización? • ¿Se cuenta con políticas que intervengan y combatan el acoso laboral y sexual al interior de las instituciones u organizaciones?, ¿Se cuenta con capacitaciones y sensibilización específica a estas políticas? • ¿Existen políticas o lineamientos de género que permitan reducir y eliminar conductas discriminatorias en materia de género, diversidades y disidencias, pertenencia a grupos indígenas o afrodescendientes, económicas, de diversidad funcional y situación de discapacidad, entre otras? • ¿Se utiliza un lenguaje hablado y simbólico (imágenes) que eviten reproducir prejuicios culturales y de género al interior de la institución u organización?, ¿Se utiliza un lenguaje inclusivo que proponga roles sociales no tradicionales para las personas que componen la institución u organización?, ¿Se incluye en el ámbito laboral y de cuidado a familiares? • En caso de haber roles de cuidado y uso diferenciado de tiempo. ¿Se toma en consideración al momento de generar capacitaciones y crecimientos profesionales, distribución equitativa de tareas y acceso a espacios de poder? • ¿Cuáles son las barreras que las personas al interior de la institución u organización deben enfrentar para seguir siendo parte y mantenerse en el sector?. ¿Cuáles son las barreras que les dificultan ascender en sus carreras y trabajos? • ¿Se le otorga igualdad de importancia a las sugerencias que propongan las personas que componen el equipo a la hora de tomar decisiones en la institución u organización? sin distinguir género, orientación sexual, condición socioeconómica o pertenencia a grupos indígenas, etc. • ¿Qué mecanismos de transparencia y rendición de cuentas existen?, ¿Funcionan?, ¿Qué tanta difusión tienen?, ¿Utilizan un lenguaje accesible?, ¿Cuánto presupuesto y tiempo se destina a ello?

Criterio 16: Implementar capacidades y acciones de sensibilización con perspectiva de género interseccional



Herramienta N° 16: Algunos consejos para la representación audiovisual

- Representar a mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad participando activamente en diversos aspectos de la vida pública y privada (en el hogar, la escuela, el trabajo, la vida pública, familiar y comunitaria).
- Elegir imágenes que presenten a mujeres, grupos en situación de vulnerabilidad y hombres en roles no tradicionales y no estereotipados.
- Considerar las múltiples identidades complementarias de las personas en el trabajo y en el hogar. Por ejemplo, una mujer de negocios también puede ser una cuidadora, y un cuidador también puede ser un hombre de negocios.
- Potenciar la representación de mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad en posiciones de autoridad.
- Asegurar la inclusión y equilibrio en la representación de mujeres, grupos en situación de vulnerabilidad y hombres de diversos orígenes raciales/étnicos, identidades culturales, edades y personas con movilidad reducida o en situación de discapacidad.
- Al momento de presentar y difundir la política a las personas beneficiarias, es fundamental incluir imágenes que representen geográficamente a estas personas. Es decir, que incorporen el contexto local, identitario y comunitario.
- Al momento de presentar y difundir la política a las personas beneficiarias, es importante considerar la postura, expresiones, gestos, posición y vestimenta para transmitir seguridad, equilibrio, igualdad de estatus y/o autoridad. Por ejemplo, evitar representar a hombres detrás de escritorios y mujeres de pie al lado, o a un hombre explicando algo a un grupo exclusivamente de mujeres.
- Al momento de presentar y difundir la política a las personas beneficiarias, es importante asegurar que la vestimenta y apariencia de las personas sea apropiada para el contexto. Por ejemplo, no utilizar vestimenta de trabajo formal empresarial o modelos de moda si la política está orientada a beneficios presupuestarios destinados a mujeres rurales agrícolas, etc.
- Al momento de presentar y difundir la política a las personas beneficiarias, es importante asegurar que el material audiovisual o texto sea inclusivo para personas no videntes, personas sordas o personas que hablen otros idiomas. Por ejemplo, agregar descriptores visuales y considerar en el equipo gestor a personas que hablen lengua de señas, mapudungun/mapuzugun, quechua, creole, etc.
- Al momento de presentar y difundir la política a las personas beneficiarias, es importante asegurar que el material audiovisual se centre en los roles de las personas beneficiarias y no en su apariencia física.

Fuente: Elaboración propia en base a Value for women (2019)

Criterios implementación en la guía

Criterio 17: Analizar el proceso y desempeño de la implementación mediante seguimiento de indicadores de género con enfoque interseccional



Herramienta N° 17. Indicadores para la etapa de monitoreo y seguimiento.

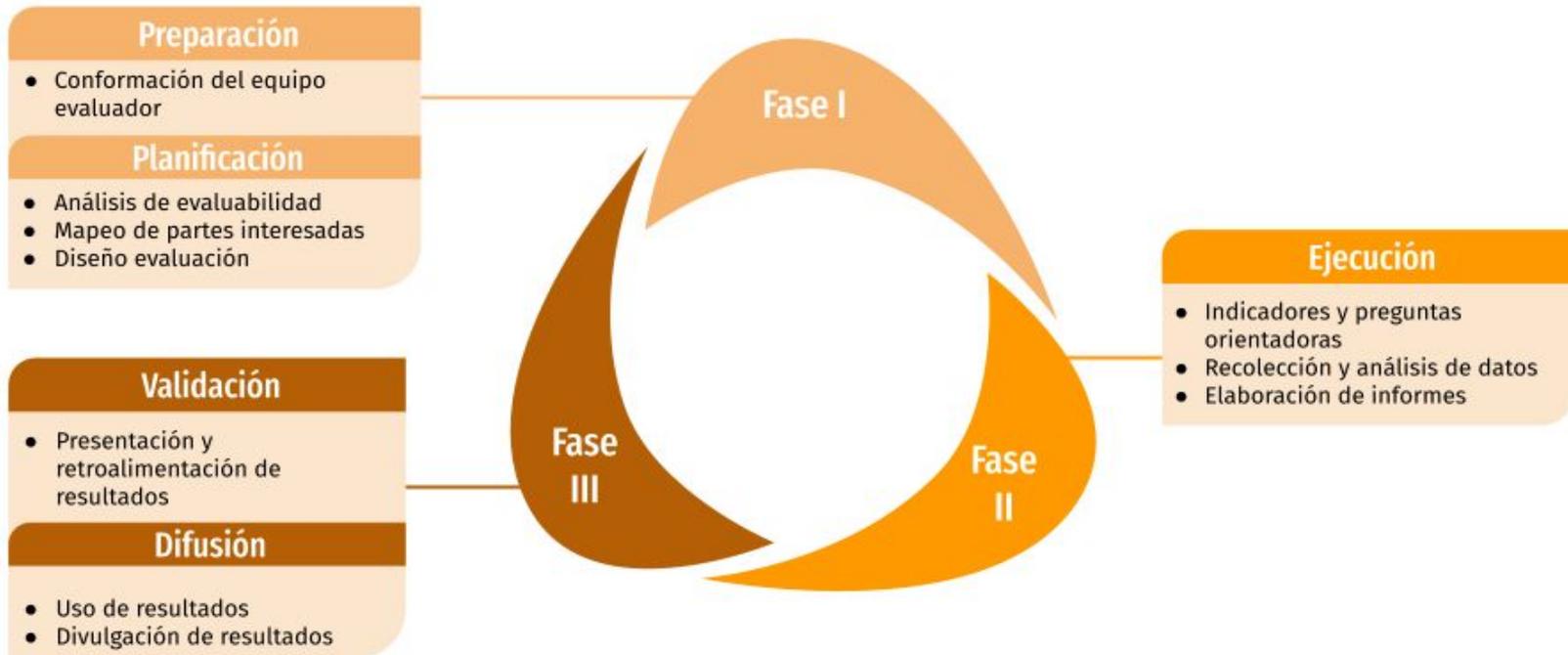
Tipo de indicador	Pilares transversales	Preguntas orientadoras para la elaboración de indicadores
Indicadores de proceso	Capacidades y sensibilización	¿Se ha cumplido con las instancias de capacitación para usuarias y usuarios? ¿se han llevado a cabo procesos de sensibilización de los equipos?
	Participación inclusiva y efectiva	¿Se garantizan las condiciones apropiadas para la participación de grupos históricamente marginados con pertinencia territorial (mujeres, diversidades y disidencias sexo-génerica, personas mayores, personas racializadas, entre otros)?
	Comunicación es efectivas y no sexistas	¿Se garantiza el acceso abierto y equitativo a la información sobre el proceso de implementación de la política? ¿La forma de comunicación reproduce estereotipos de género o replica formas de violencia? ¿Se considera la inclusión de la diversidad funcional para la estrategia de comunicación?
	Cumplimiento indicadores línea base	¿Las brechas en el área de intervención son por cuestiones culturales, económicas, sociales o políticas? ¿Se cumplieron los objetivos planteados en el diseño del proyecto? ¿la perspectiva de género interseccional fue incluida de manera transversal en todas las etapas de elaboración de la política?
	Presupuesto con perspectiva de género (PPG)	¿Se reparten los recursos de forma equitativa dentro del proyecto? ¿El presupuesto permite cumplir con todas las actividades comprometidas? ¿El presupuesto con enfoque de género está cumpliendo su objetivo?

Subetapa:
monitoreo y
seguimiento

Herramienta N° 17. Indicadores para la etapa de monitoreo y seguimiento.

Tipo de indicador	Pilares transversales	Preguntas orientadoras para la elaboración de indicadores
Indicadores de desempeño	Se considera el diagnóstico de las brechas y las fuentes de información para establecer objetivos y metas	<p>Evaluar el cumplimiento de los objetivos de adaptación al CC y género dentro del proyecto</p> <p>¿Se considera el diagnóstico para establecer objetivos? p.e.: diagnóstico de impactos diferenciados, brechas de género, estrategias y capacidades de adaptación, entre otras.</p> <p>¿La medida de adaptación logró o está logrando llegar a la población beneficiaria definida?</p> <p>¿Se seleccionaron estrategias de adaptación en consideración de la diversidad propia de la población beneficiaria?</p> <p>¿La medida de adaptación está teniendo o tuvo un efecto positivo en la población beneficiaria?</p> <p>¿La priorización de medidas de adaptación está teniendo o tuvo un impacto positivo en la comunidad en que se aplica?</p> <p>¿La priorización de medidas de adaptación está aportando o aportó en la disminución de brechas de género?</p> <p>¿Las medidas de adaptación implementadas están profundizando o profundizaron la igualdad de género?</p>

Evaluación



Criterio evaluación en la guía

Criterio 18: Aplicar herramientas metodológicas de evaluación con perspectiva de género interseccional



Herramienta N° 18. Lista de verificación de requerimientos para la evaluación con perspectiva de género interseccional²⁶

Fase I

Preparación

Conformación del equipo evaluador

- Autonomía respecto al equipo gestor del proyecto y/o política pública
- Integrantes del equipo con conocimientos sobre medidas de adaptación al cambio climático y su nexa con perspectiva de género interseccional
- Integrantes del equipo con conocimiento y experiencia aplicando análisis de género
- Conocimientos, experiencia y capacidades para el desarrollo de enfoques y métodos participativos

Planificación

Análisis de evaluabilidad

- Existencia suficiente de registro y datos fiables para la evaluación
- Indicadores de línea base cumplen criterios SMART (específico, medible, alcanzable, relevante, temporal)
- Existencia de indicadores de género con enfoque interseccional

Mapeo de partes interesadas

- Realizar un análisis de partes interesadas, tomando en cuenta a las y los titulares de derechos que pertenecen a los grupos vulnerados
- Recopilación de opiniones y experiencia en instancias participativas inclusivas y efectivas, garantizando la seguridad y confidencialidad de las y los participantes.

Diseño de la evaluación

- Definición de la metodología de evaluación (que incluya métodos mixtos e instancias participativas efectivas e inclusivas), consideración de elementos identificados a partir del análisis de evaluabilidad
- Definición de la duración de la evaluación

Subetapa: Fase I

Subetapa:
Fase II y III

Herramienta N° 18. Lista de verificación de requerimientos para la evaluación con perspectiva de género interseccional²⁶

Fase II

Ejecución

Recolección y análisis de datos

- Sistematización de información considera datos de todas las etapas de la elaboración de la política
- Recolección de datos, particularmente en instancias participativas y entrevistas, se basa en los criterios transversales

Preguntas orientadoras e indicadores

- Preguntas orientadoras consideran los criterios transversales presentados en la lista de chequeo
- Indicadores consideran a los distintos grupos identificados en el mapeo de partes interesadas
- Indicadores de género cumplen criterios SMART (específico, medible, alcanzable, relevante, temporal)
- Se incluyen indicadores de producto, de efecto, de eficacia, de eficiencia y de impacto

Elaboración de informes

- Considera que las comunicaciones sean no sexistas ni repliquen estereotipos sobre grupos históricamente vulnerados
- El procesamiento de la información sirve como insumo de aprendizaje para otras políticas

Fase III

Validación

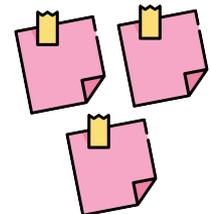
- Presentación y retroalimentación de resultados en instancias guiadas por expertas con perspectiva de género interseccional

Actividad participativa

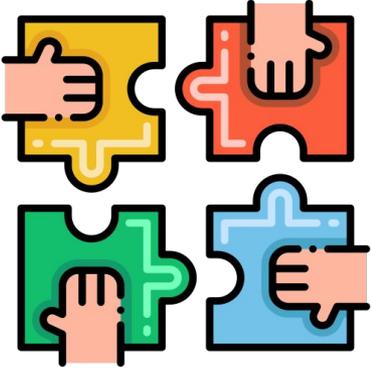


¿En qué consiste la actividad?

- Se hará revisión de una medida en el marco de los planes de adaptación regionales (compartida en una ficha), respondiendo la pregunta **¿Qué elementos se podrían incorporar para hacer que la medida tenga perspectiva género-responsiva?**
 - Para ello deben consultar la Guía
- Nos dividiremos en grupos aleatorios, cada sala será acompañada por una moderadora que asistirá el desarrollo de la actividad.
- Cada grupo cuenta con **45 minutos** para la discusión, luego retornaremos a la sala principal y haremos una breve síntesis de los puntos abordados en una plenaria.



Buenas prácticas para el desarrollo de la actividad



- Con el propósito de favorecer la participación equitativa en la instancia, se utilizará la **plataforma Miró** que permite elaborar de manera colaborativa una pizarra que a través del uso de “post-it” permite agregar ideas. El uso de esta herramienta es complementaria a la instancia de diálogo que se desarrollará en las salas de trabajo.
- Se sugiere **ser breve** y resumir las ideas en las intervenciones, así como también promover la **participación equitativa**.

Plenaria



Plenaria de la actividad

Recordatorio objetivo:

Presentar la “Guía para el diseño e implementación de medidas y acciones de adaptación al cambio climático con perspectiva de género” en una instancia de capacitación y validación, a fin de recibir retroalimentaciones para su mejora por parte del Equipo Técnico Interministerial para el Cambio Climático (ETICC) y la Mesa de género y Cambio Climático (MGCC).

¡Muchas gracias!
Esperamos su retroalimentación por
medio del formulario

